

Tarifvertrag
für die Beschäftigten bei Dataport
(TV Dataport)

vom 01. Januar 2008

in der Gesamtfassung vom 01. Februar 2022 unter Berücksichtigung der
Änderungstarifverträge Nr. 1 bis 7

Zwischen

Dataport (AöR),
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

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 Allgemeine Vorschriften.....	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	3
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	4
§ 4 Schadenshaftung	5
§ 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	6
§ 5a Arbeitnehmerüberlassung	7
§ 6 Qualifizierung	7
Abschnitt II Arbeitszeit	8
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 8 Sonderformen der Arbeit	10
§ 9 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	11
§ 10 Bereitschaftszeiten	13
§ 11 Arbeitszeitkonto	14
§ 12 Teilzeitbeschäftigung	15
Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt	15
§ 13 Eingruppierung	15
§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen	16
§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	17
§ 16 Tabellenentgelt	17
§ 16a Dataport-Zulage	17
§ 17 Stufen der Entgelttabelle	18
§ 18 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	19
§ 19 Erfolgsprämien	20
§ 20 Erschwerniszuschläge	21
§ 21 Jahressonderzahlung	21
§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	23
§ 23 Entgelt im Krankheitsfall	24
§ 24 Besondere Zahlungen	25
§ 25 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	26
§ 26 Betriebliche Altersversorgung	27
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung.....	27
§ 27 Erholungsurlaub	27
§ 28 Zusatzurlaub	28
§ 29 Sonderurlaub	29
§ 30 Arbeitsbefreiung	29
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31
§ 31 Befristete Arbeitsverträge	31
§ 32 Führung auf Probe	32
§ 33 Führung auf Zeit	33
§ 34 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	33
§ 35 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	34
§ 36 Zeugnis	35
Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften	35
§ 37 Anwendung weiterer Tarifverträge	35
§ 38 Ausschlussfrist	36
§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit	36
Anlage zu § 16 Absatz 2.....	38
Anlage A (Entgelttabelle TV Dataport)	38

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 Absatz 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 und Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen (PSA), sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind; im Übrigen gilt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter § 5a dieses Tarifvertrages.,
 - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

- (5) Der Dienort / Arbeitsort ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

1. ¹Für Beschäftigte kann eine erste Tätigkeitsstätte festgelegt werden, die den Arbeitsort konkretisiert. ²Erste Tätigkeitsstätte ist eine Dataport-Liegenschaft (angemietet oder im Eigentum von Dataport stehend) nach Maßgabe der nachstehenden Ziffer 2 oder ein von Dataport zur Verfügung gestellter Coworking-Space nach Maßgabe der nachstehenden Ziffer 3.
2. ¹Die erste Tätigkeitsstätte liegt bei Festlegung einer Dataport-Liegenschaft im Gebiet des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes (politische Gemeinde). ²Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht nur das Gemeinde- / Stadtgebiet umfasst wird, sondern darüber hinaus auch das sogenannte Einzugsgebiet. ³Zu dem Einzugsgebiet gehört das Gebiet, das auf einer üblicherweise befahrenen Strecke nicht mehr als 30 Kilometer entfernt ist. ⁴Dies führt nicht zu einer Änderung des Arbeitsortes im Sinne des § 2 Absatz 5. ⁵Eine Arbeitsvertragsänderung ist insofern nicht erforderlich.
3. ¹Die erste Tätigkeitsstätte liegt grundsätzlich ebenso bei Festlegung eines von Dataport zur Verfügung gestellten Coworking-Space im Gebiet des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes (politische Gemeinde). ²Liegt der Coworking-Space dem Wohnort der/des betreffenden Beschäftigten näher als der vertraglich vereinbarte Arbeitsort, so kann der Coworking-Space als erste Tätigkeitsstätte bestimmt werden. ³Dabei werden berechnete Belange der/des Beschäftigten berücksichtigt.

§ 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) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der

Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

- (5) ¹Der 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. ²Bei 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. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die 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. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 4 Schadenshaftung

- (1) ¹Verletzt 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. ²Haben mehrere Beschäftigte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner.
- (2) ¹Ansprüche 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. ²Hat 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) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen Beschäftigte an einem anderen Dienst- / Arbeitsort als unter § 2 Absatz 5 arbeitsvertraglich geregelt versetzt oder abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

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.*
- (2) Gegen ihren Willen werden Beschäftigte nicht dauerhaft an einem anderen Dienst- / Arbeitsort als unter § 2 Absatz 5 arbeitsvertraglich geregelt eingesetzt.
- (3) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge 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) ¹Werden 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). ²§ 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.

§ 5a Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Der Einsatz von Leiharbeiternehmerinnen und Leiharbeiternehmern kann bei dem Entleiher Dataport bis zu einer Überlassungsdauer von 24 Monaten erfolgen.
- (2) Der Einsatz kann über 24 Monate hinaus bis zu einer Überlassungsdauer von insgesamt 48 Monaten erfolgen, wenn ein von Dataport unterbreitetes Übernahmeangebot für ein unbefristetes tarifliches Arbeitsverhältnis von der Leiharbeiternehmerin / dem Leiharbeiternehmer in Textform abgelehnt wurde.

§ 6 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag eine gegenseitige Verpflichtung dar. ²Durch Dienstvereinbarung können zur Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen Rahmenbedingungen festgelegt werden.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen 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).²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten bestätigt.
- (4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstaben d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung individuell zwischen Arbeitgeber

und der/dem Beschäftigten geregelt. ³Darüber hinaus sind Arbeitgeber und Personalrat gehalten, die generellen Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) ¹Für 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. ²Dabei 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. ³Dies 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. ⁴Die 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) ¹Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten, insbesondere Teilzeitkräften, sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird. ²Kinderbetreuungskosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer dienstlich erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme, welche ihre individuelle Arbeitszeit überschreitet, entstehen, werden auf Nachweis ersetzt. ³Dies gilt entsprechend für Vollzeitbeschäftigte, sofern diese an mehrtägigen Qualifizierungsmaßnahmen mit auswärtiger Unterbringung teilnehmen. ⁴Durch Dienstvereinbarung können spezifische Rahmenbedingungen definiert werden.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,7 Stunden wöchentlich. ²Für 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. ³Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage verteilt.

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dringend notwendigen betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

- (4) Aus dringenden dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 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) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 5 bis 22 Uhr ein täglicher Arbeitszeitrahmen eingeführt werden. ²Die innerhalb des täglichen Arbeitszeitrahmens geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen. ³Auf Arbeitsstunden zwischen 5 und 6 Uhr beziehungsweise zwischen 20 und 22 Uhr, die Beschäftigte freiwillig, d.h. ohne gesonderte Anordnung des Arbeitgebers, als Nachtarbeit im Sinne des § 8 erbringen, kommt § 9 Absatz 1 Satz 2 Buchst c nicht zur Anwendung.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

- (9) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit.
- a) 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.
 - b) ¹Für 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. ²In außergewöhnlichen Fällen des § 14 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz können auch mehr als 10 Stunden angerechnet werden.
 - c) ¹Für 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. ²In außergewöhnlichen Fällen des § 14 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz können auch mehr als 10 Stunden angerechnet werden.

§ 8 Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 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 Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der individuellen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben c) bis g) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf 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. ⁵Dies 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 Buchstabe 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 Absatz 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) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Für 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. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die 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. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 11 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Wird 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. ⁸Für 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) ¹Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird ggf. durch einen gesonderten Tarifvertrag geregelt. ²Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die bei Dataport am 31. Oktober 2006 jeweils geltenden Bestimmungen fort. ³Das 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. ⁴Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden.
- (5) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 200 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,48 Euro pro Stunde.

§ 10 Bereitschaftszeiten

- (1) ¹Bereitschaftszeiten 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. ²Für 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 Absatz 1 nicht überschreiten.
 - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- ³Ferner 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) ¹Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 7 Absatz 6) oder ein Arbeitszeitrahmen (§ 7 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten. ³Es kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 1:

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

- (2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten von Dataport, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 7 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 9 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 9 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts- / Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/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) ¹Zwischen Dataport und der/dem Beschäftigten kann die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbart werden. ²Voraussetzung ist eine getroffene Regelung zur Insolvenzversicherung. ³Das Mitbestimmungsrecht bleibt hierzu unberührt.

§ 12 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei 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:

¹Gleitzeitregelungen 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. ²In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 11 verzichtet werden. ³Sie dürfen keine Regelungen nach § 7 Absatz 4 enthalten. ⁴Bei 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) ¹Dataport fördert ausdrücklich die Fachkarriere seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ²Eine Fachkarriere ist in der Regel die aufsteigende individuelle fachliche Entwicklung orientiert an den Ausprägungen der Referenzaufgaben der Entgeltordnung. ³Dataport verpflichtet sich, orientiert an den Bedarfen Dataports einerseits und den Bedürfnissen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andererseits hierfür jährlich mindestens 1 v.H. des Umsatzes

aufzuwenden. ⁴Das Nähere regelt eine Dienstvereinbarung zwischen der zuständigen Dienststelle und dem Personalrat.

Protokollerklärung zu § 13 Absatz 1:

¹Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei Eignerländern von Dataport bzw. anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern (§ 35 Absatz 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 ganz oder teilweise berücksichtigen. ²Für eine etwaige Berücksichtigung der Entgeltgruppe muss das vorherige Arbeitsverhältnis vor dem 01. November 2006 begründet und derselben Ausgangsvergütungsgruppe zugeordnet worden sein. ³Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs- oder Zeitaufstiege werden nicht weitergeführt.

§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist 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. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 15 Absatz 1 entsprechend.
- (2) ¹Ist 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. ²Darüber 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. ³Bei 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) ¹Die 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 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für 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) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A (Entgelttabelle TV Dataport).
- (3) ¹Im Rahmen von separaten tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernete 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. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch eine entsprechende Anwendungsvereinbarung.

§ 16a Dataport-Zulage

¹Beschäftigte erhalten eine monatliche Dataport-Zulage. ²Die Dataport-Zulage beträgt 25,00 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 11, 30,00 Euro in den Entgeltgruppen 12 und 13 beziehungsweise 35,00 Euro in den Entgeltgruppen 14 und höher. ³Bei Teilzeitbeschäftigung steht die Dataport-Zulage anteilig zu (§ 25 Absatz 2). ⁴Die Dataport-Zulage wird nur für Kalendermonate gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder auf Entgeltfortzahlung nach § 22 haben. ⁵Die Dataport-Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu § 16a Satz 2:

Ab dem 1. Dezember 2022 beträgt die monatliche Dataport-Zulage 25,70 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 11, 30,84 Euro in den Entgeltgruppen 12 und 13 beziehungsweise 35,98 Euro in den Entgeltgruppen 14 und höher.

§ 17 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen 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.

³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung grundsätzlich in die Stufe 2. ⁴Unabhängig 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. ¹Für am 01. 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. ²Ist 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. ¹Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Herstellung einer marktgerechten Vergütung, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 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) ¹Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat die Dienststelle jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine bei Dataport zu bildende Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der Kommission werden je zur Hälfte von der Dienststelle und vom Personalrat benannt; sie müssen Dataport angehören. ⁶Die Dienststelle entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.
- (3) ¹Den 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.

²Zeiten 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.

³Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei 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. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages ab dem 1. Januar 2019 einen Garantiebtrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ^{2a}Der jeweilige Unterschiedsbetrag ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag bei einer stufengleichen Zuordnung. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/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:

- 1. Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebtrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 18 Absatz 4 Satz 2 und 2a, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebtrag nach § 18 Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.*
- 2. Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

§ 19 Erfolgsprämien

¹An Beschäftigte können ab dem Kalenderjahr 2020 einmal jährlich Erfolgsprämien (z.B. bei Projekt- oder Produkterfolgen) gewährt werden. ²Das Nähere regelt eine Dienstvereinbarung.

³LOB-Zahlungen, die nach der bis 31. Dezember 2018 geltenden Altregelung für das Kalenderjahr 2018 ausgebracht wurden, werden nicht von den Beschäftigten zurückgefordert.

§ 20 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies 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) ¹Für die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge sind grundsätzlich die für die Beschäftigten des Landes Schleswig-Holstein geltenden tariflichen Bestimmungen anzuwenden. ²Bis 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 pauschaliert 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) ¹Die 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 01. September. ³Bei 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 01. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. ⁴In 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:

¹Bei 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. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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) ¹Der 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. ²Die 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 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,

- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
1. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (5) ¹Beschäftigte, die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten ebenfalls anteilig die Jahressonderzahlung, auch wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs im laufenden Kalenderjahr endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 7 Absatz 3 Satz 1, § 23 Absatz 1, § 27, § 28 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden 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. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden

Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern 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) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 22. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung 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) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 22; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für 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) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 35 Absatz 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. Wocheseit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

vollendet wird. ³Innerhalb 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) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ³Überzahlter 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. ⁴Der 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) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für alle Vollzeit Beschäftigten beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 15,00 Euro. ³Der 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. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Absatz 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
 - b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.
- ²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 2:

¹Ab 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.

²Die bis zum 31.12.2012 bei Dataport oder einer Vorgängerorganisation in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegten Zeiten werden bei Beschäftigten, die zum 01.01.2013 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) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin / dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin / dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber 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) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Sonderregeln für einzelne Standorte von Dataport sind in einer Protokollnotiz festzuhalten. ⁴Fällt 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. ⁵Entgeltbestandteile, 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) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 26 Betriebliche Altersversorgung

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

²Die Rahmenbedingungen werden die Tarifpartner in einem gesonderten Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbaren.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 27 Erholungsurlaub

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

²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Von diesen 30 Tagen entfallen bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 20 Tage auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß dem Bundesurlaubsgesetz, die verbleibenden 10 Tage werden als tariflicher (Mehr-) Urlaub gewährt. ⁴Ein etwaiger Verfall des

Urlaubsanspruches erfolgt unbeschadet des gesetzlichen Mindesturlaubs gemäß dem Bundesurlaubsgesetz.

⁵Arbeitstage 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. ⁶Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁷Verbleibt 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. ⁸Der 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 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 25 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 28 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 8 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 8 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 9 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 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 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 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 Buchstabe b) entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

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

§ 29 Sonderurlaub

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

§ 30 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als 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
Schwiegerelternteils, 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.

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

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten,
wenn diese während der Arbeitszeit
erfolgen muss, erforderliche
nachgewiesene
Abwesenheitszeit einschl.
erforderlicher Wegezeiten.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 Buchstaben a), b) und e):

¹Bei Bestehen nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften oder einer
Verantwortungsgemeinschaft ergibt ein Anlass im Sinne der Buchstaben a), b)
oder e) einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung. ²Dem Antrag ist
bei Nachweis (z.B. Meldebescheinigung einer gemeinsamen Wohnanschrift)
einer zum Anlass bestehenden dauerhaften häuslichen Lebensgemeinschaft
unter der Maßgabe zu entsprechen, dass die Anzahl der Tage für die
Arbeitsbefreiung pro Kalenderjahr nicht höher ist als im Falle von Ehe und
eingetragener Lebenspartnerschaft.

- (2) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des
Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die
Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die
erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 22 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In 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) ¹Zur 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. ²Zur 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) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren 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.
- ³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren 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) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind durch Personalverantwortung gekennzeichnet.
- (3) ¹Besteht 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. ²Der/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 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei 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) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig: eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren ist vorgesehen.
³Zeiten in einer Führungsposition bei Dataport und/oder den Eignerländern von Dataport können auf die Gesamtdauer angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind durch Personalverantwortung gekennzeichnet.
- (3) ¹Besteht 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. ²Der/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 Absatz 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 Absatz 4 Satz 1 und 2. ³Nach 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) ¹Das 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. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids

unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

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

§ 35 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist für Beschäftigte und für Dataport zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für Beschäftigte und für Dataport bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| – bis zu einem Jahr | ein Monat zum Monatsschluss, |
| – von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| – von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| – von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| – von mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| – von mindestens 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

§ 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) ¹Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis). ²Beispiele 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) 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) ¹Eine Rückwirkung dieser Gesamtfassung auf Zeiträume, die vor dem 01. Januar 2019 liegen, ist nicht bezweckt. ²Für Zeiträume vor dem 01. Januar

2019 entfalten der TV Dataport vom 01. Januar 2008 und die Änderungstarifverträge Nr. 1 bis Nr. 5. zum TV Dataport unmittelbar Wirkung, ohne dass es einer Bezugnahme in diesem Tarifvertrag bedarf.

- (3) ¹Sollte 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. ²Die Parteien vereinbaren für diesen Fall zeitnah eine Regelung zu vereinbaren, die der Historie und dem Parteiwillen am nächsten kommt. ³Dabei sind der TV Dataport vom 01. Januar 2008 und die Änderungstarifverträge Nr. 1 bis 6 zum TV Dataport zur Auslegung heranzuziehen.

§ 38 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche 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. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2021 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 Absatz 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 (Anlage A zu § 16 Absatz 2) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 30. September 2023.

Anlage zu § 16 Absatz 2

Anlage A (Entgelttabelle TV Dataport)

Gültig ab 1. Dezember 2022

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.956,62	5.495,60	5.698,57	6.419,51	6.965,45	7.174,42
14	4.487,68	4.977,63	5.264,60	5.698,57	6.363,49	6.554,40
13	4.137,72	4.592,67	4.837,64	5.313,60	5.971,53	6.150,68
12	3.729,19	4.116,71	4.690,66	5.194,62	5.845,54	6.020,90
11	3.610,03	3.969,74	4.256,69	4.690,66	5.320,61	5.480,22
10	3.484,35	3.831,86	4.116,71	4.403,66	4.949,67	5.098,15
9	3.118,60	3.419,87	3.576,95	4.011,73	4.375,70	4.506,98
8	2.942,09	3.221,18	3.349,36	3.471,17	3.610,03	3.696,02
7	2.780,61	3.035,26	3.208,34	3.336,54	3.439,11	3.530,62
6	2.737,12	2.985,57	3.112,19	3.240,41	3.323,72	3.413,46
5	2.637,72	2.873,77	2.998,00	3.118,60	3.214,76	3.278,86
4	2.525,93	2.755,77	2.911,04	2.998,00	3.086,56	3.144,24
3	2.494,87	2.718,48	2.780,61	2.879,98	2.960,73	3.029,05
2	2.333,39	2.538,35	2.600,48	2.662,58	2.805,43	2.954,53
1	alle 4 Jahre	2.122,20	2.153,24	2.190,50	2.227,79	2.320,96

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 13Ü übergeleitet worden sind, gelten 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)
13Ü	4.592,67	4.837,64	5.264,60	5.698,57	6.363,49	6.554,40

Für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 15Ü übergeleitet worden sind, gelten folgende Tabellenwerte:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
15Ü	6.237,52	6.923,44	7.574,40	8.001,34	8.106,36