

Freien und Hansestadt Hamburg das Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.

## **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 26 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</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>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

#### Protokollerklärung zu § 26 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 muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### Zusatzurlaub

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 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.
- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

#### Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

### § 28 Sonderurlaub

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

### § 29

### Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- |    |   |  |
|----|---|--|
| 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 oder Elternteils  | 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. |

<sup>2</sup>Eine 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. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht

besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

<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 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 § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts 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 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## **Abschnitt V**

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

#### **§ 30**

#### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets

West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

- (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 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>5</sup> <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 demselben Arbeitgeber
- |  |              |
|--|--------------|
| von insgesamt mehr als sechs Monaten     | vier Wochen, |
| von insgesamt mehr als einem Jahr        | sechs Wochen |
| zum Schluss eines Kalendermonats,        |              |
| von insgesamt mehr als zwei Jahren       | drei Monate, |
| von insgesamt mehr als drei Jahren       | vier Monate  |
| zum Schluss eines Kalendervierteljahres. |              |

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

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

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

- (6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

<sup>5</sup> Hierzu ist § 3 Satz 2 des TV Wiederaufnahme Berlin zu beachten:

**§ 3**

**Geltung der Tarifregelungen für das Tarifgebiet West**

... <sup>2</sup>Für die Anwendung des § 30 Absätze 2 bis 5 TV-L gilt § 38 Absatz 1 Buchstabe c TV-L nicht für Arbeitsverträge von Beschäftigten, die am 31. Juli 2011 schon abgeschlossen waren und die zu diesem Zeitpunkt unter den Geltungsbereich des Tarifrechts Ost (Berlin) fielen.

### § 31 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 die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, 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 eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 32 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:
  - a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, 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 gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach

Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

### § 33

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner 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. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</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>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b 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 5 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 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.



### § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

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 und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Oktober 2010 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### § 35 Zeugnis

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

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

### **§ 36**

#### **Anwendung weiterer Tarifverträge**

<sup>1</sup>Die in der Anlage 1 TVÜ-Länder Teil C aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit im TVÜ-Länder, in seinen Anlagen oder in diesem Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Fortgeltung dieser Tarifverträge beschränkt sich auf den bisherigen Geltungsbereich (zum Beispiel Arbeiter/Angestellte; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West). <sup>3</sup>Für das Land Berlin finden ferner die im Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Berlin in das Tarifrecht der TdL (TV Wiederaufnahme Berlin) aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen mit den dort genannten Maßgaben Anwendung.

### **§ 37**

#### **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 vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### **§ 38**

#### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost oder West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:
  - a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
  - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

- c) Abweichend von den Buchstaben a und b gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Berlin stehen, einheitlich die Regelungen des Tarifgebietes West, soweit nicht ausdrücklich für das Land Berlin etwas anderes bestimmt ist.<sup>6</sup>
- (2) Sofern auf die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (5) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

### § 38a

#### Übergangsvorschrift zu § 1 Absatz 2 Buchstabe j

<sup>1</sup>Auf technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit, mit dem am 31. Mai 2015 arbeitsvertraglich eine überwiegend künstlerische Tätigkeit vereinbart ist, findet § 1 Absatz 2 Buchstabe j in der bis zum 31. Mai 2015 geltenden Fassung für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiter Anwendung. <sup>2</sup>Auf technisches Theaterpersonal, mit dem am 31. Mai 2015 arbeitsvertraglich die Anwendung des TV-L vereinbart ist, findet der TV-L unabhängig von § 1 Absatz 2 Buchstabe j in der ab dem 1. Juni 2015 geltenden Fassung für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiter Anwendung. <sup>3</sup>Als ununterbrochen fortbestehend gilt das Arbeitsverhältnis auch, wenn im beiderseitigen Einvernehmen an ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung ein neues Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird.

<sup>6</sup> Hierzu ist § 3 des TV Wiederaufnahme Berlin zu beachten:

### § 3

#### Geltung der Tarifregelungen für das Tarifgebiet West

<sup>1</sup>§ 38 Absatz 1 Buchstabe c TV-L gilt nicht für die Anwendung des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 in der jeweils gültigen Fassung. <sup>2</sup>Für die Anwendung des § 30 Absätze 2 bis 5 TV-L gilt § 38 Absatz 1 Buchstabe c TV-L nicht für Arbeitsverträge von Beschäftigten, die am 31. Juli 2011 schon abgeschlossen waren und die zu diesem Zeitpunkt unter den Geltungsbereich des Tarifrechts Ost (Berlin) fielen. <sup>3</sup>Abweichend von § 38 Absatz 1 Buchstabe c TV-L gilt § 47 Nr. 3 TV-L bis zum 30. Juni 2014 nicht im Tarifgebiet Ost.

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

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 treten § 26 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe b und c sowie § 27 am 1. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene schriftlich gekündigt werden
- a) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats. <sup>2</sup>Eine solche Kündigung erfasst zugleich auch abweichende Regelungen der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen in den Sonderregelungen,
  - b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres,
  - c) § 23 Absatz 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden
- a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
  - b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
  - c) die §§ 12 bis 14 und die Entgeltordnung (Anlage A) insgesamt und ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres,
  - d) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
  - e) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
  - f) die Abschnitte 10, 18 und 25 des Teils II der Entgeltordnung gemeinsam mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen,
  - g) die Entgelttabellen (Anlagen B, C und D) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

**Anlage B zum TV-L****Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15**

- gültig ab 1. Oktober 2018 -

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

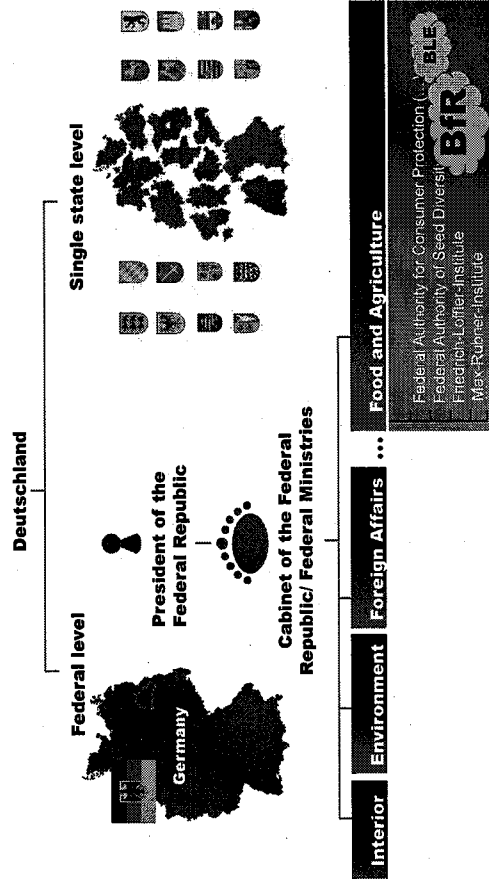
In der Entgeltgruppe 9 mit besonderer Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3 erhöht sich der Tabellenwert nach fünf Jahren in Stufe 4 um 106,81 Euro.

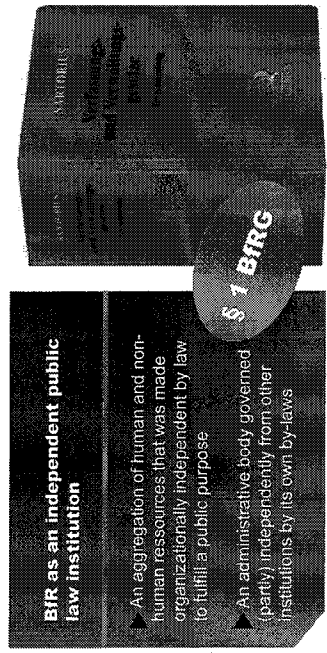




## Monitoring mechanisms and control procedures

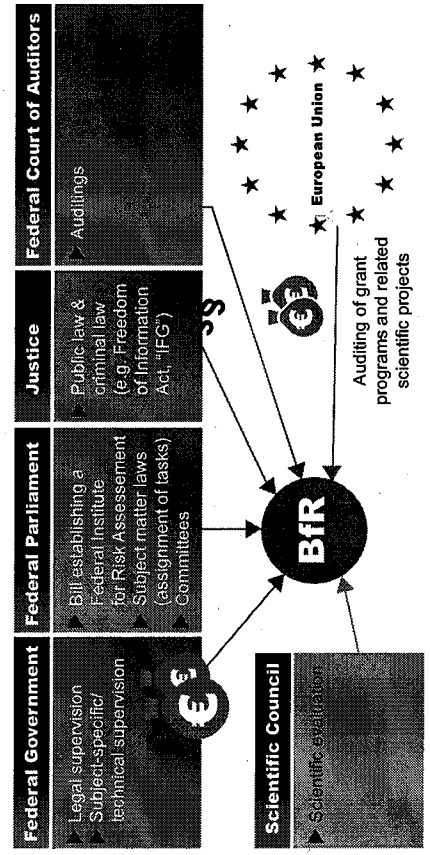
with regard to an independent public-law institution ("Anstalt des öffentlichen Rechts")





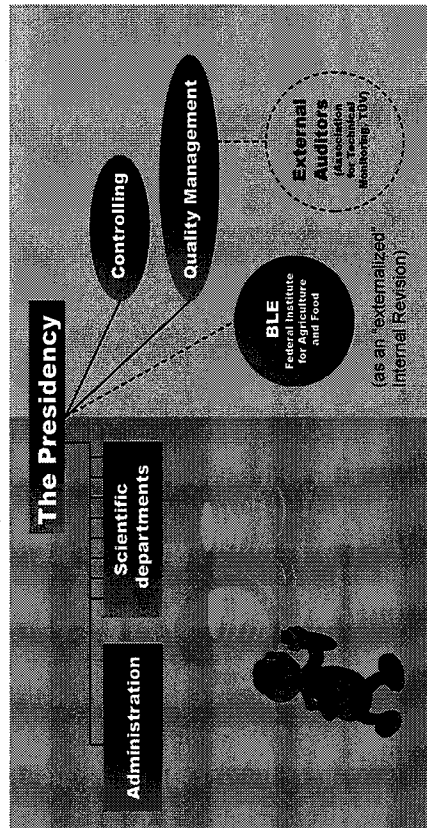
Bill establishing a Federal Institute for Risk Assessment ("BfRG"), § 1:  
 "Within the authority of the Federal Ministry of Food and Agriculture (Federal Ministry) will be established a "Federal Institute for Risk Assessment" (Federal Institute) as an independent body of public law directly accountable to the Federal Government."

**External monitoring and supervision**



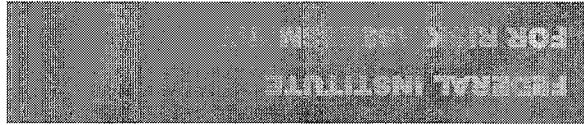


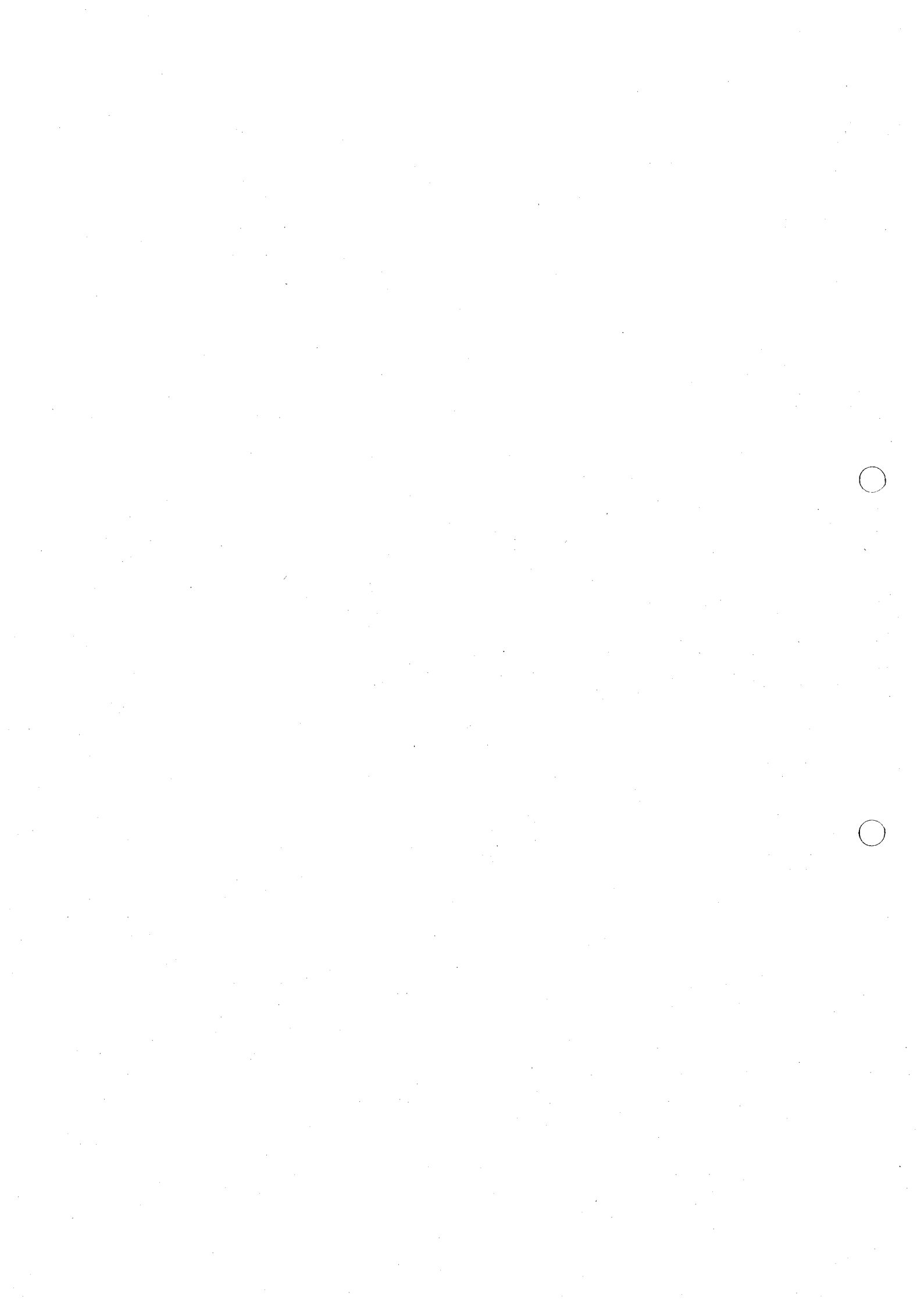
## Internal monitoring and supervision



## Thank you very much!

Michael Gose  
(Head of Administration)  
Federal Institute for Risk Assessment  
Max-Dohm-Str. 8-10 • 10589 Berlin  
Tel. 030 - 184 12 - 4000  
michael.gose@bfr.bund.de • www.bfr.bund.de





Rights to be protected by law



**Health**  
→ No harmful substances

**Freedom of choice**  
→ No wrongful information  
→ No misleading information



**Health and freedom**  
→ Basic needs in democratic societies

**Interdisciplinary approach**  
→ Chemists, veterinarians, lawyers, journalists

**Science in the service of humanity**

**The BfR and its tasks**

Reiner Wittkowski

## Pillars of global food safety

### Separation between

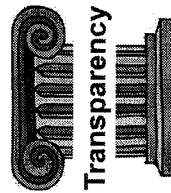
- Risk assessment, risk communication
- Risk management

### Objective

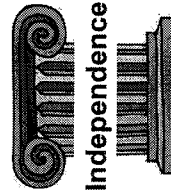
Qualified scientific assessment, free from influence from politics, business and society

### Expected results

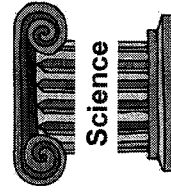
- Clear responsibility regarding decisions and conflicts
- Control of dissonance between interdisciplinary expert systems
- Orientation information from a neutral party and structured procedures



Transparency

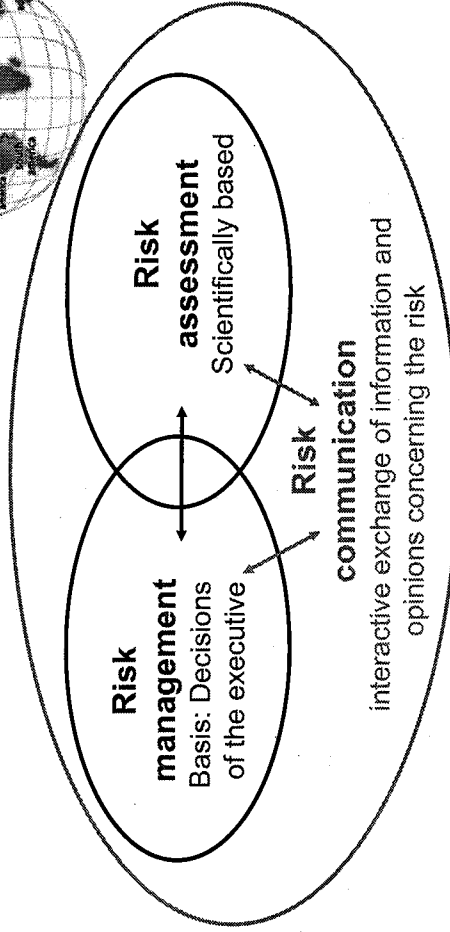
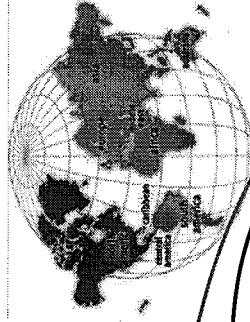


Independence

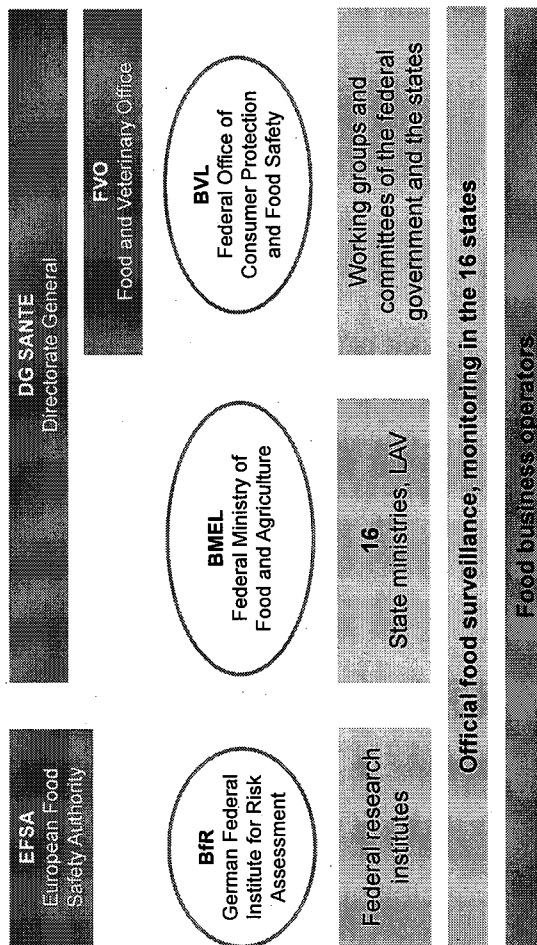


Science

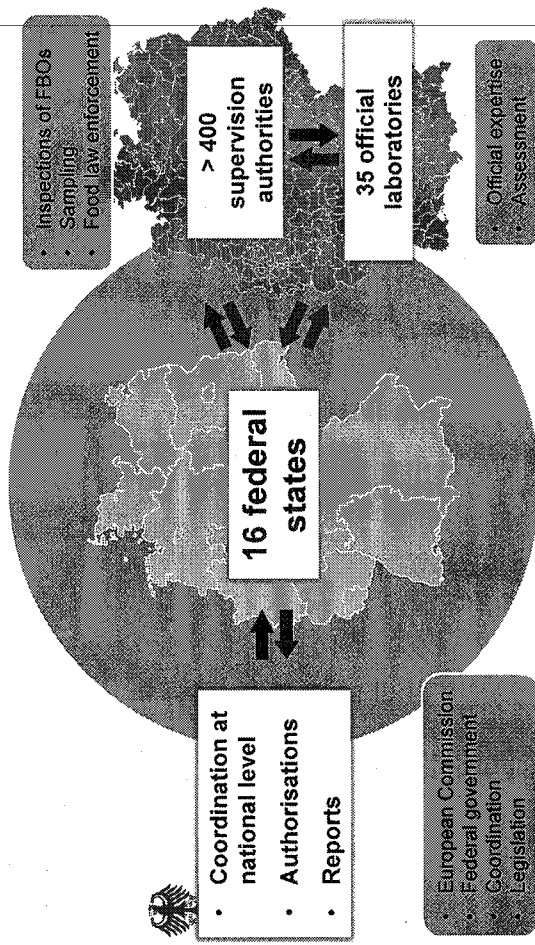
## Risk analysis framework



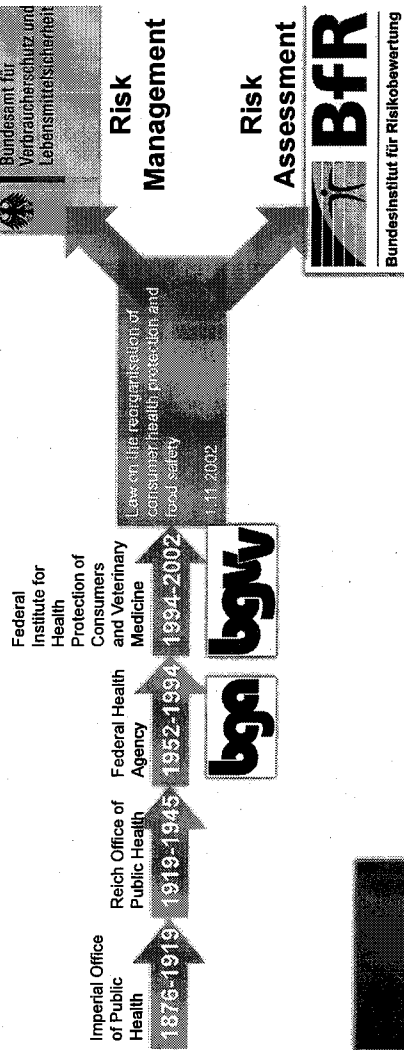
## Food Safety Network



## Health-related consumer protection in Germany



## History of the BfR



## Federal Institute for Risk Assessment

Set up on 1<sup>st</sup> November 2002 as an independent departmental research facility under the authority of the Federal Ministry of Food and Agriculture (BMEL).

Overall goal: Strengthening of consumer health protection

### Tasks

- Assessment of health risks posed by foods, products or chemicals
- Research to deepen the knowledge on which the assessments were built
- Risk communication

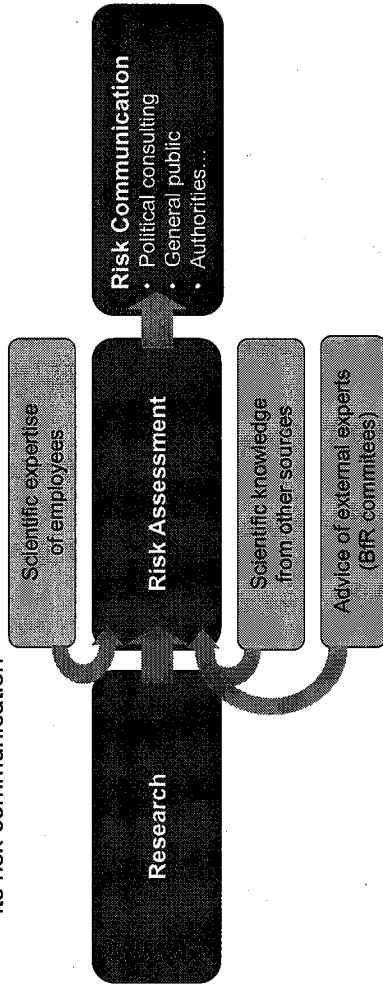


21.08.2018, Visit of Minister Shih

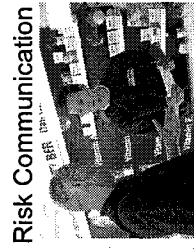
## BfR mode of operation

The Institute exercises the following responsibilities independently

- its scientific assessments
- its research
- its risk communication

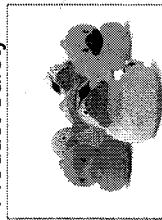


## Work fields of the BfR



Risk Communication

Product Safety

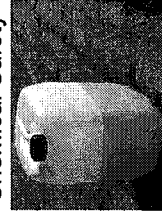


© Fotolia

Food Safety

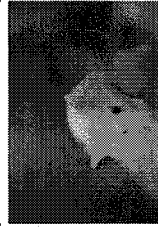


Chemical Safety



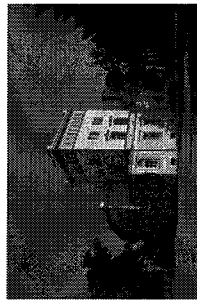
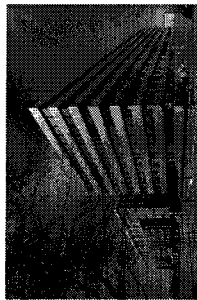
© Julia Pipke

Experimental Toxicology





## Three BfR locations in Berlin

- Headquarter: Jungfernheide
- Seat of the President: Alt-Marienfelde
- Other institute buildings: Marienfelde



## BfR in numbers (2017)

<b>Staff</b>	<b>941</b>
	65 %
	35 %

<b>Budget</b>	
2017	94.245.000 EUR
2018	99.544.000 EUR

<b>Risk assessments</b>	<b>2.941 p. a.</b>
• to supervisory federal ministries	12 %
• in legally prescribed procedures	68 %
• to authorities, associations, companies, citizens, NGOs and international addressees	20 %

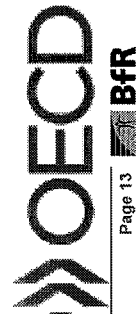
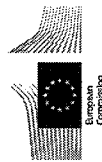
<b>Third-party projects</b>	<b>60</b>
• international (EU, EFSA etc.)	45 %
• national (BMBF, DFG, BLE etc.)	55 %

<b>Events</b>	<b>19 p. a.</b>
---------------	-----------------

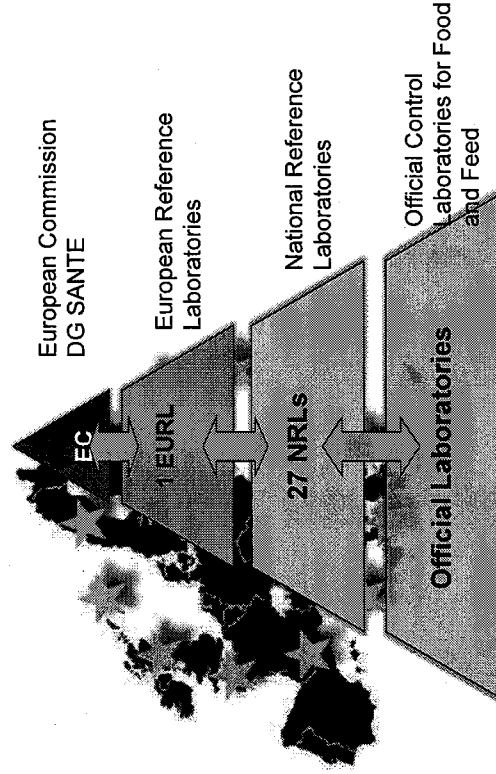


Cooperation and support:  
The BfR as a member in panels (as of 2017)

<b>German</b>	241	52 %
<b>European</b> (Commission, EFSA, ECHA)	133	29 %
<b>International</b> (Codex, WHO, FAO, UN, OECD)	86	19 %
<b>Total</b>	<b>460</b>	<b>100 %</b>



Community Reference Laboratories (EURLs) and  
National Reference Laboratories (NRLs)

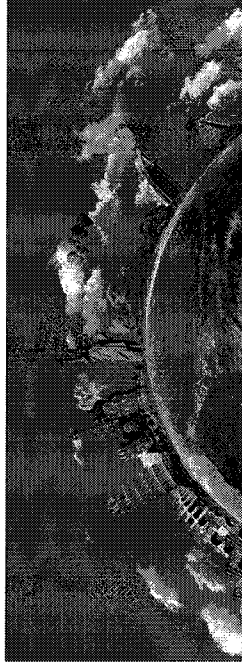


## Reference Laboratories

### National Reference Laboratories in accordance with Regulation (EG) 882/2004

- NRL for *Salmonella*
- NRL of marine biotoxins
- NRL for monitoring viruses and bacteria in bivalve molluscs
- NRL for *Listeria monocytogenes*
- NRL for coagulase-positive staphylococci including *Staphylococcus aureus*
- NRL for *Escherichia coli* including verotoxin-producing *E. coli*
- NRL for *Campylobacter*
- NRL for *Trichinella*
- NRL for antimicrobial resistance
- NRL for animal protein in feeding stuffs
- NRL for additives for feeding stuffs
- NRL for food contact materials
- NRL for mycotoxins in food and feed
- NRL for dioxin and PCBs in feed and food

## International Collaboration and Capacity Building



### Cooperation agreements

- 50 partners in 30 countries

### BfR collaborates with its partners via

- Organisation of conferences, workshops, seminars
- Exchange of information and data
- Joint research projects
- Hands-on training courses
- Guest scientist programme
- Summer Academy

## International BfR Summer Academy on Risk Assessment and Risk Communication in Food Safety



- Open to all our partner institutions
- 2018: 36 participants from 22 countries
- 3 participants from Taiwan

21.06.2018, Visit of Minister Shih

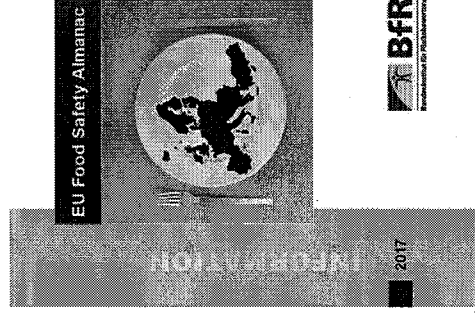


Page 17

## EU Food Safety Almanac

**Public authorities and structures of  
food and feed safety**  
in the EU and its member states  
130 public authorities for food safety  
Who does what in Europe?

EU Food Safety Almanac 2017



- > Published in seven languages (English, French, Spanish, Chinese, German, Portuguese, Russian)
- > 4<sup>th</sup> edition is available now

21.08.2018, Visit of Minister Shih



Page 18



Further information: <http://www.bfr.bund.de>

The screenshot shows the BfR website homepage. At the top left is the BfR logo and the text 'Bundesinstitut für Risikobewertung'. Below it is a navigation menu with 'HOME', 'NEWS', and 'CONTACT'. A search bar is located to the right of the navigation menu. The main content area is divided into three columns: 'FOOD SAFETY', 'PRODUCT SAFETY', and 'CHEMICAL SAFETY'. Each column contains several news articles with headlines and brief descriptions. For example, under 'FOOD SAFETY', there is an article titled 'How dangerous are tobacco heaters?' and another titled 'Protection against foodborne infections in private households'. Under 'PRODUCT SAFETY', there is an article titled 'Safety in the age of global goods flows'. Under 'CHEMICAL SAFETY', there is an article titled 'Priority risks - Protect health'.



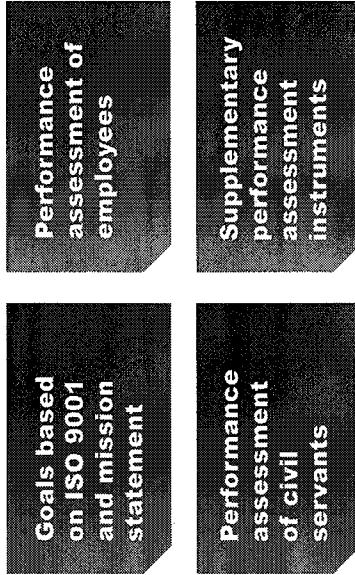
**Thank you for your attention**

Reiner Wittkowski

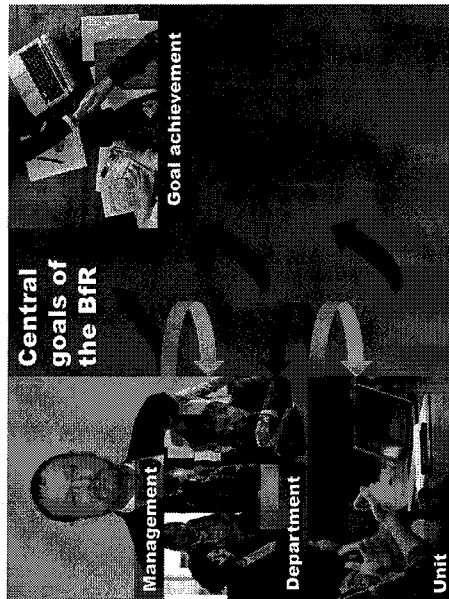
German Federal Institute for Risk Assessment  
Max-Dohrn-Strasse 8-10 • 10589 Berlin • Germany  
Phone: +49 / 30 / 184 12 - 0  
[bfr@bfr.bund.de](mailto:bfr@bfr.bund.de) • [www.bfr.bund.de](http://www.bfr.bund.de)

## The performance assessment system in public-law institutions

based on the example of the  
German Federal Institute for Risk Assessment (BfR)



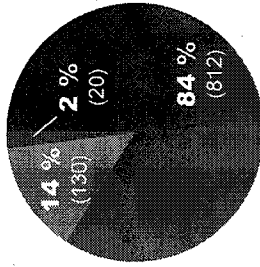
### Goal agreement system of the BfR in acc. with ISO 9001



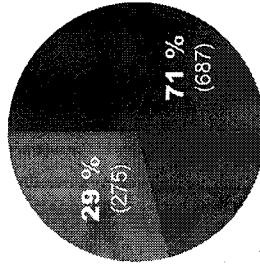
**Examples of central goals**

- Concepts for the digitisation of knowledge management are tested
- Introduction concept for the "electronic file"

### Personnel at the BfR



■ Employees covered by collective agreements ■ Civil servants ■ Apprentices



■ Permanent employees ■ Non-permanent employees


## Assessment standards and evaluation criteria

Objectives	Employee bonuses	Civil servant bonuses	Civil servant assessments
Orientation towards the mission statement of the BFR	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Personnel development strategy (e.g. requirement profile for management executives)	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Uniformity of standards for all groups of employees	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Evaluation criteria	Employee bonuses	Civil servant bonuses	Civil servant assessments
Work quality	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Work quantity	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Target audience orientation	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Cooperation	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Cost efficiency	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>
Leadership skills	>>>>>>	>>>>>>	>>>>>>

## Performance assessment of employees

Integration in the ISO 9001 quality management system
<p><b>Procedure</b></p> <p>Annual beginning-of-year goal definition meeting</p> <p>Topics</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Goals of the organisation</li> <li>Goals at the concrete workplace</li> <li>Personnel development goals</li> </ul> <p>Annual end-of-year evaluation meeting (feedback, assessment)</p>
<p><b>Outcome</b></p> <p>Results of the goal agreement</p>

## Performance assessment of employees



**Integration in the ISO 9001 quality management system**


**Advantages**

- Promotion of communication
- Involvement of the employees in the goals of the organisation
- Strengthening the personal responsibility of the employees

**Disadvantages**

- No further development of the system by the federal government
- No involvement of civil servants
- Low financial incentives

## Performance assessment for civil servants = classic personnel development instrument for civil servants



**Civil servant assessment**

- Regular appraisal (promotions) (3 years)
- Need-based assessment (change in line manager, workplace)
- Two tiers – mid-level management executive, top level management executives and Vice-President (assessor)
- Guide values for top grades: 15 – 20%

**Procedure**



## Performance assessment of civil servants

Annual performance bonus for 15 - 18% of civil servants


<b>Advantage</b>	Promotes communication on work topic
<b>Disadvantage</b>	Goal agreement system not integrated

## Supplementary instruments for the performance assessment of management personnel

### Management feedback

Personal skills	Social skills	Methodology skills	International skills
Loyalty Responsibility Willingness to change/learn	Assertiveness Conflict skills Employee orientation	Strategic mindset and action Result orientation Resource orientation Delegation	International contacts Intercultural orientation

## New: pilot procedure



**Performance-based additional granting of funds for research purposes**

<b>Volume</b>	1 million euros
<b>Distribution</b>	Specialist departments
<b>Compulsory criteria</b>	
Publications (peer-reviewed)	40 %
Third-party funds	30 %
<b>Optional criteria (examples)</b>	
Presentations	30 %
Risk assessments	
Promotions	

**Thank you for your attention**

Eva-Maria Springer

Bundesinstitut für Risikobewertung

Max-Dohrm-Str. 8-10 • 10589 Berlin

Tel. 030 - 184 12 - 4799

Eva-Maria.Springer@bfr.bund.de • [www.bfr.bund.de](http://www.bfr.bund.de)

