

**Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen
für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen
vom
15. Oktober 2021**

I. Entgelt

1. Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-H

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden wie folgt erhöht:

- a) zum 1. August 2022 um 2,2 v.H.,
- b) zum 1. August 2023 um weitere 1,8 v.H., mindestens aber um 65,00 Euro.

2. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-H BBiG und nach dem TVA-H Pflege sowie die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-H werden wie folgt erhöht:

- a) ab 1. August 2022 um einen Festbetrag in Höhe von 35,00 Euro,
- b) ab 1. August 2023 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 35,00 Euro.

3. Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen

Erhöht werden

zum 1. August 2022 um 2,2 v.H.,

zum 1. August 2023 um weitere 1,8 v.H.

- a) die Garantiebeträge in der Protokollerklärung Nr. 2 Satz 4 zu § 17 Abs. 4 TV-H,
- b) die Garantiebeträge nach § 6 Abs. 4 TVÜ-H,
- c) die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage D zum TV-H,
- d) die Zulagenbeträge in der Anlage E zum TV-H,
- e) die Besitzstandszulagen nach §§ 9 und 11 TVÜ-H,
- f) die Bemessungsgrundlage für die Lohnzuschläge nach § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963.

Der Erhöhungssatz nach Nr. 4 der Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3 TV-H beträgt für

- a) vor dem 1. August 2022 zustehende Entgeltbestandteile 1,98 v.H.
- b) vor dem 1. August 2023 zustehende Entgeltbestandteile 1,62 v.H.

4. Corona-Sonderzahlung

Die Parteien schließen den sich aus der Anlage 1 ergebenden „Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2022“; der Vertrag unterliegt nicht der Erklärungsfrist.

II. Ausbau der Fachkräfteoffensive

1. Einführung einer neuen Stufe 1b in den Anlagen B, C und F zum TV-H

In der Anlage B zum TV-H wird in den Entgeltgruppen 2 bis 16 die Stufe 1 zur Stufe 1a und zusätzlich wird eine neue Stufe 1b eingefügt. In der Anlage C wird in den Entgeltgruppen KR 5 und KR 6 die Stufe 1 zur Stufe 1a und zusätzlich wird eine neue Stufe 1b eingefügt. In der Anlage F wird in den Entgeltgruppen S2 bis S18 ebenfalls die Stufe 1 zur Stufe 1a und zusätzlich wird eine neue Stufe 1b eingefügt.

Die Stufe 1b bestimmt sich nach dem Tabellenwert der neuen Stufe 1a erhöht um die Hälfte des Differenzbetrages zur jeweiligen Stufe 2.

Die Stufenlaufzeit in den Stufen 1a und 1b beträgt jeweils sechs Monate.

2. Einführung einer Entgeltgruppe 16 (Anlage A und Anlage B zum TV-H)

a) In der Anlage B zum TV-H wird eine neue Entgeltgruppe 16 eingeführt

In der Anlage B zum TV-H wird eine neue Entgeltgruppe 16 eingeführt, die zum Stichtag der Inkraftsetzung vor der Erhöhung der Tabellenentgelte gemäß I Ziffer 1 betragsmäßig 500 Euro über den jeweiligen Stufen der Entgeltgruppe 15 liegt. Die Stufenwerte der EG 16 werden danach im Rahmen der Erhöhung der Tabellenentgelte gemäß I Ziffer 1 erhöht.

b) Änderungen und Ergänzungen in der Anlage A zum TV-H (Entgeltordnung)

aa) Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst (Teil I)

Für die nach den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst (Teil I) eingruppierten Beschäftigten verständigen sich die Tarifvertragsparteien auf die Einführung einer Entgeltgruppe 16 entsprechend der Anlage 2.

bb) Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte

Für die Ärztinnen und Ärzte (Teil II, Abschnitt 2, Unterabschnitt 2) verständigen sich die Tarifvertragsparteien auf die Änderungen in der Eingruppierung entsprechend der Anlage 3.

cc) Eingruppierung der Beschäftigten in der Forschung

Für Beschäftigte in der Forschung (Teil II, Abschnitt 6) verständigen sich die Tarifvertragsparteien auf die Einführung einer Entgeltgruppe 16 entsprechend der Anlage 4.

dd) Eingruppierung der Technischen Beschäftigten im Forstdienst

Für technische Beschäftigte im Forstdienst (Teil II, Abschnitt 7) verständigen sich die Tarifvertragsparteien auf die Einführung einer Entgeltgruppe 16 entsprechend der Anlage 5.

3. Antragserfordernis für die Ziffer 2

Ergibt sich in den Fällen der Ziffer 2 dieses Abschnitts eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf schriftlichen Antrag (Antragsfrist 12 Monate nach Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsregelungen) in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 TV-H ergibt. Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 TV-H) ohne Mitnahme der Stufenlaufzeit.

4. **Fachkräftezulage in § 18 TV-H**

§ 18 TV-H erhält folgende Fassung:

„§ 18 Fachkräftezulage

¹Zur Gewinnung oder Bindung von Ärztinnen und Ärzten sowie Zahnärztinnen und Zahnärzten nach Teil I oder Abschnitt 2 Unterabschnitt 2 des Teils II der Anlage A sowie Beschäftigten nach Abschnitt 11 und Abschnitt 21 Unterabschnitt 1 des Teils II der Anlage A kann eine Zulage als Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 20 v.H. der Stufe 2 gezahlt werden. ²Die Zulage nach Satz 1 ist befristet und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2026 ohne Nachwirkung außer Kraft. ³§ 16 Absatz 5 Satz 4 gilt entsprechend.“

III. **Nachwuchskräftepaket Auszubildende**

1. **Beschäftigungssicherung für Auszubildende**

a) Wiederinkraftsetzung der §§ 19 TVA-H-BBiG sowie 18a TVA-H-Pflege

§ 19 TVA-H BBiG und § 18a TVA-H Pflege werden vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. Juli 2022 wieder in Kraft gesetzt.

b) Erweiterte Übernahmeregelung für Auszubildende mit der Abschlussnote mindestens „befriedigend“ - Neuregelung der §§ 19 TVA-H-BBiG sowie 18a TVA-H-Pflege

§ 19 TVA-H-BBiG sowie § 18a TVA-H-Pflege werden ab dem 1. August 2022 wie folgt neu gefasst:

„Übernahme von Auszubildenden

- (1) Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.
- (2) ¹Sonstige Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
- (3) ¹In den Fällen der Übernahme nach den Absätzen 1 oder 2 muss der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Absatz 1 oder nach Absatz 2 Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. ²Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ³Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu § 19 Absätze 1 bis 3:

1. ¹Für die Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfs, einer freien und besetzbaren Stelle bzw. eines freien und zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie der ausbildungsadäquaten Beschäftigung ist auf die Ausbildungsdienststelle bzw. den Ausbildungsbetrieb abzustellen. ²Steht in der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw.

kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatz 3 Satz 1 zur Verfügung, wirkt die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb auf eine Übernahme in eine andere Dienststelle bzw. einen anderen Betrieb des Arbeitgebers hin.

2. *Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich.*
- (4) Die Regelungen nach den Absätzen 1 bis 3 treten mit Ablauf des 31. Januar 2024 außer Kraft.“

2. **Verbesserte Stufenzuordnung von Auszubildenden bei Übernahme nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung beim Land Hessen**

Es wird folgender Absatz in § 16 TV-H eingefügt:

- „(2b) Auszubildende im Sinne des Tarifvertrages für Auszubildende des Landes Hessen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-H BBIG) sowie nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen in Pflegeberufen (TVA-H Pflege) werden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet.“

Niederschriftserklärung zu § 16 Absatz 2b:

Die Zuordnung zur Stufe 2 berücksichtigt die Tatsache, dass in den genannten Rechtsverhältnissen mit dem Land Hessen unabhängig von der im Einzelfall ausgeübten Tätigkeit bereits Kompetenzen und Fertigkeiten aus dem Aufgabenbereich sowie der Verwaltungsstruktur des Landes Hessen erworben wurden, über die Beschäftigte ohne Berufserfahrung bei dem Land Hessen nicht verfügen.

IV. **Freizeit statt Geld**

Es wird folgender § 6a in den TV-H eingefügt:

„§ 6a **Freizeit statt Geld**

- (1) ¹Beschäftigte mit Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 20, deren Arbeitsverhältnis bereits im Januar des laufenden Kalenderjahres bestanden hat, können bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt des ihnen nach § 20 Absatz 2 zustehenden Teils der Jahressonderzahlung zwei Arbeitstage Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch zu nehmen; die Wahl eines geringeren Umfangs als zwei Arbeitstage ist nicht zulässig. ²Bei Beschäftigten, die einen Anspruch auf Freizeitausgleich nach Satz 1 geltend gemacht haben, beträgt der v.H.-Satz des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung abweichend von § 20 Absatz 2:

verminderte v.H.-Sätze des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung für 2 Arbeitstage Freizeitausgleich entsprechend der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitstage pro Woche						
Anzahl der Arbeitstage (AT) pro Woche	5 AT	6 AT	4 AT	3 AT	2 AT	1 AT
EG 1 bis EG 4	70,81%	72,52%	68,25%	63,98%	55,44%	29,81%
EG 5 bis EG 8	71,57%	73,28%	69,01%	64,74%	56,20%	30,57%
EG 9a bis EG 16	44,54%	46,21%	42,03%	37,85%	29,48%	4,38%

³Stichtag für die Zuordnung des jeweiligen Bemessungssatzes ist der 1. September des Antragsjahres.

- (2) ¹Der Freizeitausgleich muss im Dezember des laufenden Kalenderjahres bzw. innerhalb der ersten elf Monate des folgenden Kalenderjahres tageweise gewährt und genommen werden. ²Bei der Festlegung des Freizeitausgleichs sind die Wünsche der Beschäftigten maßgeblich, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ³Im Falle des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.
- (3) ¹Freizeitausgleich, der nicht innerhalb des in Absatz 2 genannten Zeitraums in Anspruch genommen wird, verfällt. ²Eine finanzielle Abgeltung des Freizeitausgleichs ist ausgeschlossen. ³Kann der Anspruch auf Freizeitausgleich jedoch aus krankheitsbedingten Gründen, wegen Elternzeit, der Geltendmachung von dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen durch den Arbeitgeber oder für Anlässe gemäß § 29 Absatz 1, mit Ausnahme der Buchstaben c) und d), für die Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts besteht, nicht innerhalb des in Absatz 2 Satz 1 genannten Zeitraums vollständig in Anspruch genommen werden, besteht für die verfallenen Freistellungstage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld, auf die gemäß Absatz 1 Satz 2 verminderte Jahressonderzahlung.
- (4) ¹Die Regelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 ohne Nachwirkung außer Kraft. ²Der Antrag kann letztmalig bis zum 30. September 2023 gestellt werden.“

Niederschriftserklärung zu § 6a:

Die Tarifvertragsparteien streben grundsätzlich eine Fortführung dieser Optionsregelung für die Beschäftigten an, sofern sich diese Regelung bewährt. Die Tarifvertragsparteien werden daher so rechtzeitig gemeinsam die Akzeptanz, Inanspruchnahme und Praktikabilität des § 6a analysieren und bewerten, dass im Falle der beabsichtigten Fortführung dieser Optionsregelung, diese ohne Unterbrechung, gegebenenfalls mit den notwendigen und gewünschten Modifikationen, für die Beschäftigten fortgeführt werden kann.

V. Digitalisierungspaket

1. Die Tarifvertragsparteien werden nach Ablauf der Erklärungsfrist den als Anlage 6 beigefügten Digitalisierungstarifvertrag für die Beschäftigten des Landes Hessen (DigiTV-H) und den als Anlage 7 beigefügten Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen unterzeichnen.

2. Mobile Arbeitsformen bieten auch mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Daher können zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Beschäftigte auf ihren Wunsch hin samstags arbeiten, dies soll möglichst durch Inanspruchnahme der mobilen Arbeitsform erfolgen. § 6 Absatz 1 Satz 3 erster Halbsatz TV-H bleibt hiervon unberührt (regelmäßige Arbeitszeit 5-Tage-Woche). Die Zahlung von Zeitzuschlägen nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TV-H ist in diesen Fällen der nicht angeordneten Samstagsarbeit ausgeschlossen.

3. Den vertragsschließenden Gewerkschaften wird in den Mitarbeiterportalen des Landes Hessen die Möglichkeit zur Einrichtung eines digitalen Schwarzen Brettes eingeräumt, in dem diese Gewerkschaften ihre Startseite der Homepage verlinken können.

VI. Vereinbarung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf die „Tarifeinigung Lehrkräfte“ entsprechend der Anlage 8.

VII. Sonstiges Tarifrecht

1. Erhöhung der sog. Kind krank Tage bei privat Versicherten

(Arbeitsbefreiung, § 29 Abs. 1 Buchstabe e) Doppelbuchstabe bb) TV-H)

Die Freistellungsdauer wird bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, und sofern im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat [(§ 29 Abs. 1 Buchstabe e) Doppelbuchstabe bb)TV-H], **von derzeit vier Arbeitstagen auf sieben Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr erhöht, bei mehreren Kindern jedoch nicht mehr als vierzehn Arbeitstage. Alleinerziehenden** Beschäftigten wird aus diesem Grund Arbeitsbefreiung **bis zu einer Dauer von 14 Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr** gewährt. **Insgesamt** wird alleinerziehenden Beschäftigten **mit mehreren Kindern** jedoch höchstens Arbeitsbefreiung **bis zu einer Dauer von 28 Arbeitstagen im Kalenderjahr** gewährt.

2. Einführung von Vätertagen

Es wird ein neuer § 29b im TV-H mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 29b Elterntage

(1) Bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes werden Beschäftigte während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft zu einem Zeitanteil von 20 v.H. ihrer individuellen vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt.

(2) Für die Dauer der Freistellung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.“

3. Einführung einer Pflegezulage für Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs (§ 43 TV-H)

Beschäftigte in diesem Bereich erhalten ab dem 1. August 2022 eine monatliche Zulage (Pflegezulage) von 120,00 Euro.

Ab dem 1. August 2022 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

4. Besitzstände aus dem Tarifvertrag zu § 73 MTL II in Anlage 1 Teil C zum TVÜ-H

Die Besitzstände aus dem Tarifvertrag zu § 73 MTL II betr. Besitzstandswahrung vom 27. Februar 1964 für die seit dem 29. Februar 1996 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeiterinnen und Arbeiter des Landes Hessen, deren Arbeitsverhältnis beim Inkrafttreten des TV-H fortbesteht, gelten für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2024 weiter. Die Weitergeltung tritt mit Inkrafttreten einer etwaigen Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale gemäß Einigungspapier vom 29. März 2019 (Anlage 2, Ziffer 8) ohne Nachwirkung außer Kraft.

5. LandesTicket Hessen

Die Nutzungsberechtigung für das LandesTicket Hessen wird mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft treten.

6. Hochschulbereich

A. Das HMWK legt den Fokus in dieser Legislaturperiode auf die Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen, etwa durch den Hessischen Hochschulpakt 2021 bis 2025, die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen oder den „Kodex für gute Arbeit“.

Das HMWK erklärt sich zudem bereit, im zweiten Halbjahr 2022 Gespräche mit den Gewerkschaften über erste Erfahrungen der Umsetzung des „Kodex für gute Arbeit“ im Zusammenhang mit dem im hessischen Hochschulpakt formulierten Ziel aufzunehmen, die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches, künstlerisches und wissenschaftsnahes Personal auszubauen.

B. Gemäß dem Hessischen Hochschulpakt 2021 bis 2025 finden gegenwärtig abschließende Verhandlungen zum „Kodex für gute Arbeit“ zwischen den Vertretungen der Hochschulleitungen sowie dem Hauptpersonalrat und dem HMWK statt, um die Beschäftigungsqualität an den Hochschulen weiter zu verbessern. Das HMWK sagt zu, dass in dem Kodex zu den studentischen Hilfskräften u.a. hochschulübergreifende arbeitsrechtliche Grundsätze wie z.B. Umfang der nebenberuflichen Tätigkeit, hochschulöffentliche Stellenausschreibungen sowie Urlaubsregelungen geregelt werden.

Das HMWK sagt darüber hinaus zu, dass in dem „Kodex für gute Arbeit“ für die studentischen Hilfskräfte ein Stundenentgelt, das mindestens beim Durchschnitt der gegenwärtigen Stundensätze an den Hessischen Hochschulen (z. Zt. 12,00 €) liegt, beginnend ab dem Sommersemester 2022, gezahlt wird.

Dieses Stundenentgelt nimmt erstmalig ab dem Wintersemester 2022/2023 zeit- und inhaltsgleich an den allgemeinen Entgeltanpassungen in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) oder die an den Hochschulen anwendbaren entsprechenden Tarifverträgen zu dem Vomhundertsatz teil, zu dem sich die Tabellenentgelte im TV-H bzw. in den entsprechenden Tarifverträgen der Hochschulen verändern. Sockel-, Garantie-, Mindestbeträge sowie vergleichbare nicht-lineare Steigerungen bleiben dabei außer Betracht.

7. Aufnahme von Tarifverhandlungen gemäß Einigungspapier vom 29. März 2019 (Anlage 2, Ziffer 8) im 1. Halbjahr 2022

VIII. Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Übertragung der in diesem Eckpunktepapier vereinbarten linearen Entgelterhöhungen auf Besoldung und Versorgung zeitgleich und systemgerecht sowie die Übertragung der Regelungen zu Ziffer I. 4 der Corona-Sonderzahlungen auf die Besoldung durch den Gesetzgeber erfolgen sollen.

Die Hessische Landesregierung strebt dazu, vorbehaltlich der Rechte des Parlaments, ein Gesetzgebungsverfahren an, das die gesetzlichen Beteiligungsrechte wahrt.

IX. Maßregelungsklausel

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o.ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 15. Oktober 2021, 24:00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat. Bei Tarifbeschäftigten, die an den Warnstreiks teilgenommen haben, wird die Kürzung beim Entgelt anteilig für die Stunden der Streikteilnahme vorgenommen.

X. Ausnahmen vom Geltungsbereich

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 15. Oktober 2021 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die vorstehenden Vereinbarungen nur, wenn sie dies bis zum 30. April 2022 schriftlich beantragen.

XI. Inkrafttreten, Laufzeit

Inkrafttreten: 1. Oktober 2021

Mit Ausnahme der Nummern:

I. Nr. 1 bis Nr. 3:	1. August 2022
I. Nr. 4:	15. Oktober 2021
II:	1. August 2022
III. Nr. 1b):	1. August 2022
IV:	1. Januar 2022
V:	1. Januar 2022
VI:	1. August 2022
VII. Nr. 1 bis 2:	1. August 2022
VII Nr. 3, 4, 5:	1. Januar 2022
VII. Nr. 6:	1. Juli 2022

Mindestlaufzeit der Regelungen unter Nummer I. bis zum 31. Januar 2024.

XII. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist läuft bis zum 15. November 2021.

Dietzenbach, den 15. Oktober 2021

(Peter Beuth)
Land Hessen

(Christine Behle)
ver.di

(Volker Geyer)
dbb beamtenbund und tarifunion

(Thilo Hartmann)
GEW

(Daniel Merbitz)
GEW

(Michael Schmitt)
IG BAU

(Jens Mohrherr)
GdP