

# **Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.**

**(TV-AVH)**

## **- Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V)**

**vom 19. September 2005**

**in der Fassung des  
Änderungstarifvertrages  
vom 25. August 2025**

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V. (AVH),  
vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - Landesbezirk Hamburg -

dieser zugleich handelnd für den  
- Landesbezirk Nord -

(jetzt: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg,  
diese zugleich handelnd für den Landesbezirk Nord)

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion  
(jetzt: dbb beamtenbund und tarifunion,  
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik  
früher: dbb tarifunion - vertreten durch den Vorstand)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)**

### **Inhaltsverzeichnis**

**(nicht Gegenstand des Tarifvertrages)**

#### **Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften**

- § 41 Allgemeine Pflichten
- § 42 Saisonaler Ausgleich
- § 43 Überstunden
- § 44 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

#### **Abschnitt VIII Sonderregelungen**

Sonderregelungen für Beschäftigte

- § 45 der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG
- § 46 der Hamburgischen Staatsoper GmbH,  
der Neuen Schauspielhaus GmbH,  
der Thalia-Theater GmbH
- § 47 der Ballin Stiftung e.V.  
und  
der Hamburger Kind Bildung und Betreuung gGmbH
- § 48 des Leibniz-Instituts für Virologie
- § 49 der Stiftung der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY  
des Helmholtz-Zentrum hereon GmbH
- § 50 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 51 der Hamburg Messe und Congress GmbH
- § 52 der Verbraucherzentrale Hamburg e.V.
- § 53 der Hamburg Tourismus GmbH
- § 54 E.ON Energy from Waste Stapelfeld GmbH

- § 55 der Alida Schmidt-Stiftung  
der Flutopfer-Stiftung von 1962  
der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung
- § 56 der Stiftung Grone-Schule  
der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH - gemeinnützig
- § 57 des GIGA German Institute of Global and Area Studies / Leibniz-Institut für  
Globale und Regionale Studien
- § 58 der Berufsbildungswerk Hamburg gGmbH
- § 59 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 60 der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg
- § 61 der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e.V.
- § 62 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 63 der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM)  
[MA HSH Medienanstalt Hamburg / Schleswig-Holstein]
- § 64 der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung
- § 65 der Elbe-Werkstätten GmbH
- § 66 der BTZ Berufliches Trainingszentrum Hamburg gGmbH
- § 67 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 68 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 69 der Hamburger Blindenstiftung
- § 70 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 71 der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinde-  
rung gGmbH
- § 72 der Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH
- § 73 der Arbeiter-Samariter Bund Sozialeinrichtungen (Hamburg) GmbH
- § 74 der TuTech Innovation GmbH
- § 75 [Frei aus redaktionellen Gründen]

- § 76 der Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 77 der Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 78 des Hamburgischen Versorgungsfonds (HVF)  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 79 der Hamburger Friedhöfe - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 80 der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg
- § 81 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 82 der f&w fördern und wohnen AöR
- § 83 der LungenClinic Grosshansdorf GmbH
- § 84 der Hamburger Museen
- § 85 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 86 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 87 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 88 des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 89 der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 90 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 91 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 92 der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH
- § 93 der Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.
- § 94 des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin
- § 95 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 96 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 97 im Sozial- und Erziehungsdienst

- § 98 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 99 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 100 der Elbphilharmonie und Laeiszhalle Betriebsgesellschaft mbH
- § 101 im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten bei Mitgliedern der AVH
- § 102 der LZN Laser Zentrum Nord GmbH
- § 103 des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg
- § 104 der HAB Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
- § 105 der PepKo Perspektiv-Kontor Hamburg gGmbH
- § 106 der Hamburg Marketing GmbH
- § 107 der HWF Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH
- § 108 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 109 Ärztinnen und Ärzte
- § 110 der Ambulante Psychosoziale Dienste Lydia Buchfink GmbH & Co. KG
- § 111 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 112 als Chief Terminal Officer der Cruise Gate Hamburg GmbH
- § 113 der Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte zur Erinnerung an die Opfer der NS-Verbrechen
- § 114 der Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtungen gGmbH und des Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein e.V.
- § 115 der projekt märz Partnerschaftsgesellschaft
- § 116 der Diesterweg-Stiftung
- § 117 der Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH
- § 118 des Hamburg Institute for Advanced Study e.V.

- § 119 der Freie und Hansestadt Hamburg FinanzServiceAgentur AöR
- § 120 der Compass Sozialpsychiatrische Dienste GmbH
- § 121 der AHOI Hamburg GmbH
- § 122 der Kindertagesstätte Schulenbrook e.V.
- § 123 Inkrafttreten, Laufzeit

## **B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)**

### **Abschnitt VII**

#### **Allgemeine Vorschriften**

##### **§ 40**

###### **Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. ist. <sup>2</sup> Der Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. (TV-AVH) - Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) - bildet im Zusammenhang mit dem Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. - Allgemeiner Teil - den Tarifvertrag für die Sparte Verwaltung.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TV-AVH - Allgemeiner Teil -.
- (3) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg. <sup>2</sup> § 1 Abs. 3 bleibt unberührt.

##### **§ 41**

###### **Allgemeine Pflichten**

<sup>1</sup> Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup> Beschäftigte von Arbeitgebern, in deren Aufgabebereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

## § 42

### Saisonaler Ausgleich

In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (z.B. Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

## § 43

### Überstunden

<sup>1</sup> Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen.  
<sup>2</sup> Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup> Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

## § 44

### Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

- (1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (2) <sup>1</sup> Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup> Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei

Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup> Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup> Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

- (3) Soweit andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.

AVH

**Leerseite**

## **Abschnitt VIII**

### **Sonderregelungen**

#### **§ 45**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Für Beschäftigte, die nach Dienstplänen Schichtarbeit leisten, gilt in Ergänzung zu den Arbeitszeitregelungen Folgendes:

1. Die Beschäftigten sind nach Maßgabe der Dienstpläne zu Tag-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienst sowie geteiltem Dienst verpflichtet.
2. Die Ruhezeit zwischen den einzelnen Dienstschichten beträgt mindestens zehn Stunden.
3. <sup>1</sup> Innerhalb von zwei Wochen sind nach Möglichkeit drei freie Tage zu gewähren, von denen zwei zusammenhängend gegeben werden sollen. <sup>2</sup> Innerhalb von sechs Wochen soll ein freier Tag auf den Sonntag fallen.
4. <sup>1</sup> Ist es nicht möglich, für einen dienstplanmäßig gearbeiteten Feiertag einen freien Tag zum Ausgleich zu gewähren, so werden sieben Stunden mit dem Stundensatz bis 31. März 2025 von EUR 19,55, ab 1. April 2025 von EUR 20,16 und ab 1. Mai 2026 von EUR 20,72. <sup>2</sup> Der Stundensatz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vohundertsatz.
5. <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beginnt und endet am Liegeplatz des Schiffes. <sup>2</sup> Als Liegeplätze gelten: Landungsbrücken, Finkenwerder, Cranz und Anlage Fischmarkt.

## Nr. 2

### Zulagen

<sup>1</sup> Schiffsführer erhalten eine Maschinenzulage, wenn sie die Maschinenanlage selbst zu fahren haben; sie beträgt für jeden Einsatztag

a)	auf dem Fahrgastschiff MS Max Brauer	bis 31. März 2025	EUR 19,55
		ab 1. April 2025	EUR 20,16
		ab 1. Mai 2026	EUR 20,72
b)	im übrigen	bis 31. März 2025	EUR 12,72
		ab 1. April 2025	EUR 13,12
		ab 1. Mai 2026	EUR 13,49

<sup>2</sup> Der Betrag verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.

## Nr. 3

### Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- § 8 Abs. 1 findet auf Beschäftigte, die nach Dienstplänen Schichtarbeit leisten, keine Anwendung.
- <sup>1</sup> Die Beschäftigten gemäß Ziffer 1 erhalten für die durch Nachtarbeit, Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie durch geteilten Dienst üblicherweise entstehenden Mehraufwendungen eine Zulage bis 31. März 2025 von EUR 150,34, ab 1. April 2025 von EUR 155,02 und ab 1. Mai 2026 von EUR 159,36. <sup>2</sup> Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz. <sup>3</sup> Mit der Zahlung der Zulage sind zugleich die Zeitzuschläge für Arbeiten im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit abgegolten.
- <sup>1</sup> Die Beschäftigten gemäß Ziffer 1 erhalten neben ihrem Tabellenentgelt Zeitzuschläge. <sup>2</sup> Sie betragen je Stunde:
  - für Überstunden 55 v.H.,
  - für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit 45 v.H.,
  - für nichtdienstplanmäßige Arbeit an Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 50 v.H.

des Stundensatzes bis 31. März 2025 von EUR 21,32, ab 1. April 2025 von EUR 21,98 und ab 1. Mai 2026 von EUR 22,60. <sup>3</sup> Der Stundensatz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz. <sup>4</sup> Die Zeitzuschläge werden auch für durch Freizeit ausgeglichene Stunden gezahlt.

4. Für die Beschäftigten gemäß Ziffer 1, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte, betragen die Zeitzuschläge abweichend von Nr. 3 je Stunde:
  - a) 55 v.H.,
  - b) 50 v.H.,
  - c) 100 v.H.
  
5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Ziffer 3 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

#### **Nr. 4**

#### **Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

Das Entgelt ist den Beschäftigten am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen.

#### **Nr. 5**

#### **Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld**

§ 44 gilt im Hinblick auf Umzugskosten und Trennungsgeld nicht.

#### **Nr. 6**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Soweit in den Normen für die Gewährung einer zusätzlichen Versorgung an die Bediensteten der Hafen-Dampfschiffahrt AG und ihre Hinterbliebenen vom 16. März 1950 in der Fassung des Tarifvertrages vom 17. Dezember 1963 die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit günstiger geregelt ist, gilt diese Beschäftigungszeit für die am 1. Januar 1968 im Dienst der Hafen-Dampfschiffahrt AG stehenden Angestellten weiter.

- (2) <sup>1</sup> § 25 gilt nicht für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 1968 eingetreten sind. <sup>2</sup> Für diese gelten die Normen für die Gewährung einer zusätzlichen Versorgung an die Bediensteten der Hafen-Dampfschiffahrt AG und ihre Hinterbliebenen vom 16. März 1950 in der Fassung des Tarifvertrags vom 17. Dezember 1963 weiter.

AVH

## **§ 46**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburgischen Staatsoper GmbH, der Neuen Schauspielhaus GmbH, der Thalia-Theater GmbH**

#### **Abschnitt I**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 - Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte, die nicht durch die Buchstaben n) und y) aus dem Geltungsbereich ausgenommen sind.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zur Dauer einer Spielzeit (eines Jahres) vereinbart werden.
- (2) Bereits in demselben Theater in derselben oder in der vorangegangenen Spielzeit zurückgelegte Beschäftigungszeiten in derselben Tätigkeit werden auf die Probezeit angerechnet.

##### **Nr. 3**

##### **Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen**

Die Beschäftigten sind verpflichtet, an Abstechern und Gastspielen teilzunehmen.

##### Protokollerklärung:

Bei Abstechern und Gastspielreisen ist die Zeit einer aus betrieblichen Gründen angeordneten Mitfahrt auf dem Wagen, der Geräte oder Kulissen befördert, als Arbeitszeit zu bewerten.

## Nr. 4

### Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte sind an Sonn- und Feiertagen ebenso zur Arbeitsleistung verpflichtet wie an Werktagen. <sup>2</sup> Zum Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen wird jede Woche ein ungeteilter freier Tag gewährt. <sup>3</sup> Dieser soll mindestens in jeder siebenten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
- (2) <sup>1</sup> Für Bezieher der Theaterbetriebszulage (Nr. 5) kann die regelmäßige Arbeitszeit um sechs Stunden wöchentlich verlängert werden. <sup>2</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. <sup>3</sup> Die Unterbrechung soll in der Regel vier Stunden betragen.
- (3) Beschäftigte erhalten für jede Arbeitsstunde, um die die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) nach Absatz 2 Satz 1 verlängert worden ist, 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle.
- (4) <sup>1</sup> Überstunden dürfen nur angeordnet werden, wenn ein außerordentliches dringendes dienstliches Bedürfnis besteht oder die besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes es erfordern. <sup>2</sup> Für Überstunden ist neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung der Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a zu zahlen. <sup>3</sup> Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 1 findet Anwendung.
- (5) <sup>1</sup> Bezieher der Theaterbetriebszulage (Nr. 5) erhalten für dienstplanmäßige Arbeit an einem Wochenfeiertag einen Freizeitausgleich im Umfang der geleisteten Arbeit. <sup>2</sup> Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 6 Absatz 3 Satz 3 um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden wird pro Kalenderjahr für höchstens drei Feiertage nach dem Feiertagsgesetz vorgenommen.

## Nr. 5

### Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup> Nach dem 30. September 2005 eingestellte Beschäftigte, die nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leisten müssen und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten haben, erhalten eine Theaterbetriebszulage. <sup>2</sup> Die Theaterbetriebszulage beträgt monatlich 18 v.H. der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe höchstens 18 v.H. der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b. <sup>3</sup> Die Theaterbetriebszulage nimmt an linearen Veränderungen teil.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

1. Von dieser Regelung werden nur die Beschäftigten nach Nr. 1 erfasst, die gemäß Nr. 4 wegen der besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes (Vorstellungs- und Probendienste) zu Mehr-, Abend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit oder zu geteilten Diensten herangezogen werden und dadurch üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten haben.
  2. Die Höhe der Theaterbetriebszulage bemisst sich nach dem Grad der Beanspruchung, der an dem Umfang der Heranziehung zu Sonn- und Feiertagsarbeit in der vorangegangenen Spielzeit gemessen wird:
    - Den Höchstsatz nach Abs. 1 erhalten die Beschäftigten, die mindestens 30 v.H. Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.
    - 75 v.H. des Höchstsatzes nach Abs. 1 erhalten die Beschäftigten, die mindestens 22 ½ v.H. Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.
    - 50 v.H. des Höchstsatzes nach Abs. 1 erhalten die Beschäftigten, die mindestens 15 v.H. Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.
- (2) Durch die Theaterbetriebszulage werden abgegolten
- a) die mit der Arbeit im Theater verbundenen Aufwendungen und besonderen Erschwernisse, die nicht nur gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit und die üblicherweise unregelmäßigen täglichen Arbeitszeiten mit sich bringen,
  - b) die Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a bis zu sechs Stunden, die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f sowie die Zulagen nach § 8 Abs. 5 und 6 (Wechselschicht- und Schichtzulage).

**Nr. 6**

**Zu § 26 - Erholungsurlaub**

<sup>1</sup> Der Urlaub ist in der Regel während der Theaterferien zu gewähren und zu nehmen. <sup>2</sup> Er kann auf mehrere Zeitabschnitte verteilt werden.

## Nr. 7

### Zu § 27 - Zusatzurlaub

<sup>1</sup> Beschäftigte, denen die Theaterbetriebszulage nach Nr. 5 gezahlt wird, erhalten einen Zusatzurlaub von vier Arbeitstagen. <sup>2</sup> Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Theaterbetriebszulage/einen Theaterbetriebszuschlag erhalten haben, erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. <sup>3</sup> Abweichend von § 27 Abs. 4 dürfen Erholungsurlaub und Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

## Nr. 8

### Zu § 44 - Reisekosten

§ 44 TV-AVH gilt mit der Maßgabe, dass im Einzelfall betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden kann.

## Nr. 9

### Übergangsregelung

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Theaterbetriebszulage/einen Theaterbetriebszuschlag erhalten haben, erhalten diese/n in der am 30. September 2005 zustehenden Höhe weiter. <sup>2</sup> Nr. 4 Abs. 2 und 3 und Nr. 5 Abs. 2 sowie die Protokollerklärung zu Nr. 5 Abs. 1 finden Anwendung. <sup>3</sup> Die Theaterbetriebszulage nimmt an linearen Veränderungen teil.
- (2) Beschäftigte, die im Monat April 1975 die Theaterbetriebszulage bzw. den Theaterbetriebszuschlag erhalten haben und diese/n bis zum 31. März 1985 noch bezogen haben und ab April 1985 die Voraussetzungen für den Bezug einer Theaterbetriebszulage/eines Theaterbetriebszuschlags nicht mehr erfüllen, erhalten eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des für den Monat September 2005 gezahlten Betrages.
- (3) Auf die Ausgleichszulage nach Absatz 2 werden die Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a bis zu sechs Stunden und die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f angerechnet.

## Nr. 10

### Geltungsdauer

Die Nrn. 5, 7 und 9 sind nach Abschluss der Entgeltordnung zum TV-AVH und der Erschwerniszuschlagskataloge zum TV-AVH darauf hin zu überprüfen, ob sie aufgrund der mit der neuen Entgeltordnung vorgenommenen Bewertungen der Tätigkeiten bzw. der nach dem neuen Erschwerniskatalog vereinbarten Erschwernisse anzupassen sind.

## Abschnitt II

### Beschäftigte im Vorstellungsdienst

(ab 1. August 2021)

#### Nr. 1

#### Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Sonderregelungen dieses Abschnitts gelten für Beschäftigte im Vorstellungsdienst der Hamburgischen Staatsoper GmbH, der Neuen Schauspielhaus GmbH bzw. der Thalia-Theater GmbH (im Folgenden: Theater), die einfache Tätigkeiten im Vorderhaus (im Folgenden: Vorderhauspersonal) oder als Abendankleiderinnen oder Abendankleider verrichten. <sup>2</sup> Abschnitt I gilt nicht.

#### Nr. 2

#### Zu § 6 - Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup> Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden. <sup>2</sup> Die individuelle durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag vereinbart. <sup>3</sup> Für die Berechnung des Durchschnitts der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Jahr zugrunde zu legen.
- (2) Die Beschäftigten sind zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- sowie Nachtarbeit verpflichtet.

### Nr. 3

#### Zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Die §§ 12, 13 und 15 bis 19 finden keine Anwendung.

### Nr. 4

#### Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

<sup>1</sup> Wird der Abendankleiderin/dem Abendankleider vorübergehend die Tätigkeit eines Theaterwerkers mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf (z.B. Schneiderin/Schneider) übertragen, und hat sie/er diese mindestens zwei Wochen ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. <sup>2</sup> Die persönliche Zulage beträgt kalendermonatlich bis 31. März 2025 EUR 312,28, ab 1. April 2025 EUR 321,99 und ab 1. Mai 2026 EUR 331,01, wenn die Abendankleiderin/der Abendankleider über eine einschlägige erfolgreich abgeschlossene Ausbildung verfügt; wenn die Abendankleiderin/der Abendankleider nicht über eine einschlägige erfolgreich abgeschlossene Ausbildung verfügt, beträgt die Zulage kalendermonatlich bis 31. März 2025 EUR 165,90, ab 1. April 2025 EUR 171,06 und ab 1. Mai 2026 EUR 175,85. <sup>3</sup> § 24 Abs. 2 findet Anwendung. <sup>4</sup> Die Zulage wird jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 6 der Anlage A verändert.

### Nr. 5

#### Zu § 15 - Entgelt

(1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Entgelt. <sup>2</sup> Die Höhe bestimmt sich nach dem pauschalierten Stundenentgelt nach Absatz 2 und der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Nr. 2 Abs. 1 multipliziert mit 4,348.

(2) [1] Das pauschalierte Stundenentgelt beträgt für das Vorderhauspersonal und für Beschäftigte als Bedienerinnen bzw. Bediener des Textbandes der Staatsoper bis 31. März 2025 EUR 13,81, ab 1. April 2025 EUR 14,24 und ab 1. Mai 2026 EUR 14,64.

[2] Das pauschalierte Stundenentgelt beträgt für Abendankleiderinnen und Abendankleider bis 31. März 2025 EUR 19,57, ab 1. April 2025 EUR 20,18 und ab 1. Mai 2026 EUR 20,75.

[3] Das pauschalierte Stundenentgelt beträgt für Abendankleiderinnen und Abendankleider nach zehnjähriger entsprechender Tätigkeit und Einsatz in anspruchsvolleren Produktionen bzw. Tätigkeiten bis 31. März 2025 EUR 20,72, ab 1. April 2025 EUR 21,36 und ab 1. Mai 2026 EUR 21,96.

- (3) <sup>1</sup> Mit dem pauschalierten Entgelt nach Absatz 1 und 2 sind alle tariflichen Entgeltansprüche mit Ausnahme der Jahressonderzahlung nach Nr. 5 und der vermögenswirksamen Leistungen nach § 23 Abs. 1 abgegolten. <sup>2</sup> Das pauschalierte Stundenentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 wird jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 2 der Anlage A verändert. <sup>3</sup> Das pauschalierte Stundenentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 2 und 3 wird jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 4 der Anlage A verändert.
- (4) Die Mindesteinsatzzeit beträgt drei Stunden.
- (5) Wird das Vorderhauspersonal für Sondervorstellungen eingeteilt, deren Ende nicht kalkulierbar ist und die nach 1.00 Uhr nachts enden, erhält es pro Sondervorstellung ein zusätzliches pauschaliertes Stundenentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1.
- (6) Erklärt sich das Vorderhauspersonal bereit, den gastronomischen Bereich im Verkauf, im Ausschank und beim Servieren zu unterstützen, erhält es pro Einsatz ein zusätzliches pauschaliertes Stundenentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1.

## Nr. 6

### Zu § 20 Abs. 2 - Jahressonderzahlung

Der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung beträgt zzt. 79,51 v.H. [Redaktioneller Hinweis: Der Bemessungssatz beträgt ab 1. Januar 2022 84,51 v.H.].

## Nr. 7

### Zu § 23 Abs. 2 - Jubiläumswendung

Abweichend von Absatz 2 werden als Jubiläumswendung gewährt nach einer Beschäftigungszeit von

- a) 25 aufeinanderfolgenden Spielzeiten EUR 350,00,
- b) 40 aufeinanderfolgenden Spielzeiten EUR 500,00.

## **Nr. 8**

### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

§ 25 gilt für Beschäftigungszeiten ab dem 1. August 2021.

## **Nr. 9**

### **Zu § 26 - Erholungsurlaub**

Der Erholungsurlaub ist in der Regel während der Theaterferien zu gewähren und zu nehmen.

**Leerseite**

AVH

## **§ 47**

### **Sonderregelung für Beschäftigte der Ballin Stiftung e. V. und der Hamburger Kind Bildung und Betreuung gGmbH**

#### **Abschnitt I**

##### **Sachleistung**

<sup>1</sup> Eine den Beschäftigten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. <sup>2</sup> Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

#### **Abschnitt II**

##### **Sonderregelung für Beschäftigte der Ballin Stiftung e.V.**

###### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup> Auf Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Ballin Stiftung e.V. nach dem 31. Dezember 2024 begründet wird, findet § 25 keine Anwendung. <sup>2</sup> Diesen Beschäftigten wird eine betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg einer Direktversicherung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) gewährt. <sup>3</sup> In die Direktversicherung zugunsten des Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 2 v.H. der festen monatlichen Bezüge ein. <sup>4</sup> Den Anspruch auf eine solche betriebliche Altersversorgung erhalten die in Satz 1 genannten Beschäftigten nur, sofern sie der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und mindestens ein Jahr ununterbrochen bei der Ballin Stiftung e.V. beschäftigt sind. <sup>5</sup> Keinen Anspruch erhalten Beschäftigte, deren Eintrittsdatum drei Jahre oder weniger von dem Datum entfernt ist, zu dem sie eine ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können. <sup>6</sup> Die näheren Einzelheiten werden betrieblich geregelt.

## § 48

### **Sonderregelungen für Beschäftigte des Leibniz-Institut für Virologie [ehemals Heinrich-Pette-Institut Leibniz Institut für Experimentelle Virologie]**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 3 Abs. 4**

- (1) <sup>1</sup> Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. <sup>2</sup> Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup> Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup> Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup> Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup> Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup> Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
- (5) [1] Die/Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis der/des Betriebsärztin/-arztes nachzuweisen.  
  
[2] Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, sind in regelmäßigen Zeitabschnitten ärztlich zu untersuchen.

- [3] <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann die/den Beschäftigte/n bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup> Auf Verlangen der/des Beschäftigten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn sie/er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.
- [4] <sup>1</sup> Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. <sup>2</sup> Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der/dem Beschäftigten auf Antrag bekannt zu geben.
- [5] <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann für Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen Schutzimpfungen vorschreiben. <sup>2</sup> Der Beschäftigte ist verpflichtet, an den vom Arbeitgeber angeordneten Schutzimpfungen teilzunehmen. <sup>3</sup> Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup> Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup> Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup> Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup> Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup> Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

## Nr. 2

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Heinrich-Pette-Institut am 31. Dezember 1984 bestanden und am 1. Januar 1985 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 1985 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die gemäß Satz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis beim Heinrich-Pette-Institut ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 25 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>3</sup> Soweit danach Ansprüche auf Ruhesumme nach dem HmbZVG bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten. <sup>4</sup> Bei Anwendung des HmbZVG gilt folgendes:
  - a) Beschäftigungszeit im Sinne des HmbZVG ist die beim Heinrich-Pette-Institut zurückgelegte Zeit, soweit sie nach dem 17.6.1948 liegt.
  - b) Die nach Buchstabe a) ermittelte Beschäftigungszeit wird um die Zeit gekürzt, für die ein Versorgungszuschlag von 4,6 v.H. auf die Vergütung oder den Lohn gezahlt worden ist.
- (3) Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1984 bestanden und am 1. Januar 1985 fortbestanden hat und die aufgrund des Tarifvertrages vom 1. April 1968 statt der Zusatzversorgung nach dem HmbZVG die Zahlung eines Versorgungszuschlages nach § 2 Ziffern 2 und 3 des Tarifvertrages vom 1. April 1968 gewählt haben, verbleibt es dabei, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 1985 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.
- (4) Der Tarifvertrag vom 1. April 1968 über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten und Arbeiter des Heinrich-Pette-Instituts findet keine Anwendung, soweit in den Absätzen 1 bis 3 etwas anderes bestimmt ist.

### Nr. 3

[Frei ausredaktionellen Gründen]

### Nr. 4

#### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

1. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
2. <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 6 Satz 1 kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup> Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup> § 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.
3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 10:  
  
(10) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.

### Nr. 5

#### Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

## Nr. 6

### Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup> Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup> Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup> Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup> Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und / oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup> Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup> Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## Nr. 7

### Zu § 18 - Leistungsentgelt

Zusätzlich zu den Absätzen 1 bis 8 gelten die folgenden Absätze 9 bis 11:

- (9) <sup>1</sup> Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup> Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup> Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup> Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup> Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (10) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 6 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (11) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 9 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

## Nr. 8

### Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

## § 49

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY des Helmholtz-Zentrum hereon GmbH [ehemals Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY des Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH]**

#### **Vorbemerkung**

#### **Anwendung von Tarifrecht**

Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:

- a) <sup>1</sup> Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht ab dem 1. April 2006. <sup>2</sup> Bis zu diesem Zeitpunkt findet der Tarifvertrag vom 4. Dezember 1991 zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und Auszubildenden der Stiftung Deutsches Elektronen Synchrotron DESY, der GKSS Forschungszentrum Geesthacht GmbH (jetzt: Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH), deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, weiterhin Anwendung.
- b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 3 Abs. 1 - Allgemeine Pflichten**

- (1) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, die zum Schutz Einzelner oder der Allgemeinheit vor Strahlenschäden an Leben, Gesundheit und Sachgütern getroffenen Anordnungen zu befolgen.
- (2) Zur Vermeidung oder Beseitigung einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs oder einer Gefährdung von Personen hat die/der Beschäftigte vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt; sie/er hat sich innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung des Entgelts für Überstunden (§ 8), einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung zu unterziehen.

- (3) <sup>1</sup> Ist nach den Strahlenschutzvorschriften eine Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten, durch die sie/er ionisierenden Strahlen oder der Gefahr einer Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper ausgesetzt wäre, nicht zulässig, so kann sie/er auch dann zu anderen Aufgaben herangezogen werden, wenn der Arbeitsvertrag nur eine bestimmte Beschäftigung vorsieht. <sup>2</sup> Der/Dem Beschäftigten dürfen jedoch keine Arbeiten übertragen werden, die mit Rücksicht auf seine bisherige Tätigkeit ihr/ihm nicht zugemutet werden können.

## **Nr. 2**

### **Zu § 3 Abs. 3 - Nebentätigkeit**

Soweit sich die Tätigkeit auf den Forschungsauftrag des Betriebes bezieht, ist sie genehmigungspflichtig.

## **Nr. 3**

### **Zu § 3 Abs. 4 - Ärztliche Untersuchung**

- (1) Die/der Beschäftigte hat sich auch - unbeschadet seiner Verpflichtung, sich einer aufgrund von Strahlenschutzvorschriften behördlich angeordneten Untersuchung zu unterziehen - auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen von Vorschriften des Strahlenschutzrechts ärztlich untersuchen zu lassen.
- (2) Beschäftigten, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte, sind die Ergebnisse der Personendosismessungen und der Feststellungen über die Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper auf Verlangen mitzuteilen; auf Wunsch hat die Mitteilung schriftlich zu erfolgen.

## Nr. 4

### Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich; die Sätze 2 bis 6 finden keine Anwendung.

## Nr. 5

### Zu § 12 - Eingruppierung

[1]<sup>1</sup> Abweichend von § 12 TV-AVH finden ab 1. Januar 2016 § 12 (Bund) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 und der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 5. September 2013 in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. <sup>2</sup> Abweichend von Satz 1 finden von Anlage 1 (Entgeltordnung) TV EntgO Bund nur die Teile I bis III Anwendung.

[2] Der TV EntgO findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- an die Stelle der Textstelle "die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen" tritt die Textstelle "die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) fallen"
- an die Stelle des MTArb tritt der MTV Arbeiter II
- an die Stelle von § 24 Abs. 3 TVöD tritt § 24 Abs. 3 TV-AVH
- an die Stelle von § 23 Abs. 3 TVöD tritt § 23 Abs. 3 TV-AVH
- an die Stelle von § 21 TVöD tritt § 21 TV-AVH
- an die Stelle des BAT tritt der MTV Angestellte/BAT-O.

## Nr. 5a

### Zu § 13 - Eingruppierung in besonderen Fällen

Abweichend von § 13 TV-AVH findet ab 1. Januar 2016 § 13 (Bund) TVöD in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## **Nr. 5b**

### **Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

Abweichend von § 14 Absätze 2 und 3 TV-AVH finden ab 1. März 2016 § 14 Absätze 2 und 3 TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## **Nr. 5c**

### **Zu § 15 - Tabellenentgelt**

[1] Absatz 2 erhält die folgende Fassung:  
Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A (Bund) zum TVöD.

[2] Die Anlage A (Bund) zum TVöD findet in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## **Nr. 6**

### **Zu § 15 - Sonderzahlungen**

Den Beschäftigten können auf Grundlage der jeweiligen Ermächtigung durch das BMBF und des darin vorgegebenen Rahmens im Einzelfall jederzeit widerrufliche Sonderzahlungen gewährt werden.

## **Nr. 7**

### **Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle**

Abweichend von § 16 TV-AVH findet ab 1. März 2016 § 16 (Bund) TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung mit der Maßgabe, dass Absatz 2 Satz 4 nicht zur Anwendung kommt.

## Nr. 7a

### Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen

<sup>1</sup> Abweichend von § 17 Absatz 4 TV-AVH findet ab 1. März 2016 § 17 Absatz 5 TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung. <sup>2</sup> An die Stelle der Textstelle "des Bundes" tritt die Textstelle "der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY bzw. der Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH".

## Nr. 7b

### Zu § 18 - Leistungsentgelt

<sup>1</sup> Abweichend von § 18 TV-AVH finden ab 1. Januar 2016 § 18 (Bund) TVöD und der Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes vom 25. August 2006 in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. <sup>2</sup> An die Stelle des TVöD tritt der TV-AVH.

## Nr. 7c

### Zu § 19 - Erschwerniszuschläge

<sup>1</sup> Abweichend von § 19 TV-AVH findet ab 1. Januar 2016 bei Übertragung von Arbeiten, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten, § 19 TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung. <sup>2</sup> Die Niederschriftserklärung Nr. 17b zu § 19 Absatz 5 Satz 2 TVöD findet in ihrer jeweils geltenden Fassung ebenfalls Anwendung.

## Nr. 8

### Zu § 20 - Jahressonderzahlung

Abweichend von § 20 TV-AVH findet ab 1. März 2016 § 20 (Bund) TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## Nr. 9

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt anstelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) § 25 und die Nr. 9 gelten nicht für Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg unter Wahrung ihrer Versorgungsansprüche gegen Hamburg zur Dienstleistung bei DESY beurlaubt sind.
- (3) <sup>1</sup> Soweit Beschäftigte, die am 28. Februar 1963 in einem Arbeitsverhältnis zu DESY gestanden haben, bis zu diesem Tage statt der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Ziffer 1 die Zahlung eines Versorgungszuschlages gewählt haben, verbleibt es dabei. <sup>2</sup> Der Versorgungszuschlag bemisst sich nach der Höhe des Beitrages und der Umlage, die der Arbeitgeber im Falle der Versicherung des Beschäftigten bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) an die Versorgungsanstalt zu zahlen hätte. <sup>3</sup> Soweit sich nach der bisherigen Regelung (Zweiter Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrages für Angestellte vom 2. Juli 1962) ein höherer Versorgungszuschlag ergibt, verbleibt es bis zum Höchstbetrag von EUR 42,81 dabei. <sup>4</sup> Der Versorgungszuschlag wird gezahlt, wenn und soweit er nachweislich für die Zukunftssicherung des Angestellten verwendet wird.

## Nr. 9a

### Entgeltumwandlung

Für die Entgeltumwandlung findet der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vom 25. Mai 2011 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## Nr. 10

### Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung

<sup>1</sup> Beschäftigte, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung erhalten, können durch Nebenabrede (§ 2 Abs. 3) verpflichtet werden, dem Arbeitgeber die Kosten dieser Ausbildung einschließlich der während der Ausbildung gezahlten Bezüge für den Fall zu erstatten, dass das Arbeitsverhältnis aus Verschulden oder

auf eigenen Wunsch der/des Beschäftigten vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der Ausbildung endet.<sup>2</sup> Die Erstattungspflicht besteht nicht, wenn die/der Beschäftigte zu einem Arbeitgeber, der den TV-AVH oder den TVöD anwendet, oder zu einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Forschungseinrichtung, an der der Bund durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist, oder zu einer entsprechenden Einrichtung eines Bundeslandes übertritt.

## Nr. 11

### Zu § 30 Abs. 1 - Befristete Arbeitsverträge

<sup>1</sup> Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.<sup>2</sup> Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

## Nr. 11a

### Zu § 31 - Führung auf Probe

<sup>1</sup> Abweichend von § 31 Absatz 3 TV-AVH findet ab 1. März 2016 § 31 Absatz 3 TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung.<sup>2</sup> An die Stelle der Textstelle "im Bereich des Bundes" tritt die Textstelle "im Bereich der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY und im Bereich der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH (jetzt: Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH)".

## Nr. 11b

### Zu § 32 - Führung auf Zeit

<sup>1</sup> Abweichend von § 32 Absatz 3 TV-AVH findet ab 1. März 2016 § 32 Absatz 3 TVöD in der für den Bund jeweils geltenden Fassung Anwendung.<sup>2</sup> An die Stelle der Textstelle "im Bereich des Bundes" tritt die Textstelle "im Bereich der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY und im Bereich der GKSS - Forschungszentrum".

## Nr. 12

### Zu § 34 Abs. 2 - Sog. Unkündbarkeit

<sup>1</sup> Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, 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 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

## Nr. 13

### Zu § 34 - Außerordentliche Kündigung

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der der/dem Beschäftigten nach den Nrn. 1 und 3 obliegenden Pflichten. Dies gilt auch für Beschäftigte, die gemäß § 34 Abs. 2 unkündbar sind.

## Nr. 14

### Zu § 38 Abs. 1 - Begriffsbestimmungen

Absatz 1 erhält die folgende Fassung:

Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt folgendes:

- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 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.

## Nr. 14a

### Zu § 38a - Übergangsvorschriften

Abweichend von § 38a TV-AVH findet ab 1. Januar 2016 § 38a (Bund) TVöD in der am 1. Januar 2016 geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- an die Stelle des 31. Juli 2014 tritt der 31. Juli 2016
- an die Stelle 31. Dezember 2013 tritt der 31. Dezember 2015
- an die Stelle der Textstelle "geltenden Fassung" tritt die Textstelle "anzuwendenden Fassung"
- an die Stelle des 30. September 2014 tritt der 30. September 2016
- an die Stelle der Textstelle "Jahr 2013" tritt die Textstelle "Jahr 2015".
- an die Stelle der Textstelle "2013" tritt die Textstelle "2015".

## Nr. 15

### Zu § 39 Abs. 4 - Inkrafttreten, Laufzeit

<sup>1</sup> Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

- a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;
- b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres;
- c) die Anlage A zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 29. Februar 2016;
- d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres;
- e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;
- f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

<sup>2</sup> Wird im Bereich des Bundes von der Möglichkeit nach § 39 Absatz 4 Buchstabe g TVöD Gebrauch gemacht, so gilt dies gleichermaßen für die Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY und die Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH.

## Nr. 16

[Frei aus redaktionellen Gründen]

## Nr. 17

### Zu § 43 - Überstunden

<sup>1</sup> Die geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden, sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt wurden. <sup>2</sup> Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

## Nr. 18

### Zu § 44 Abs. 1 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

Abweichend von § 44 Abs. 1 finden ab dem 1. Juli 2006 bei GKSS (jetzt: Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH) und ab dem 1. Juli 2010 bei DESY für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung

## Nr. 19

### Entsendung von Beschäftigten

Die Regelungen des Bundes bei der Entsendung von Beschäftigten an Auslandsdienststellen, insbesondere § 45 TVöD BT-V, finden entsprechend Anwendung.

## Nr. 20

### Protokollerklärung zur Entgeltsicherung bei Leistungsminderung

Die Verhandlungen zur Entgeltsicherung bei Leistungsminderung wird nach Abschluss der zentralen Tarifverhandlungen zu diesem Thema auch für DESY und GKSS (jetzt: Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH) wieder aufgegriffen Bis dahin findet die Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-AVH Anwendung.

**§ 50**

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 51

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburg Messe und Congress GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten, die im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzt sind und die die Zulage nach Nr. 2 erhalten, kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich) verlängert werden.
2. <sup>1</sup> Der Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen ist jeweils an einem ungeteilten freien Tag zu gewähren. <sup>2</sup> Der freie Tag soll mindestens in jeder siebten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
3. <sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, wenn die/der Beschäftigte an einem Tag sowohl bei der Vorbereitung (z.B. Probe) als auch bei der Durchführung der Veranstaltung eingesetzt ist. <sup>2</sup> Die Arbeitsunterbrechung muss mindestens zwei Stunden betragen.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

1. Die/Der regelmäßig im veranstaltungsabhängigen Dienst (§ 7 Abs. 2) eingesetzte Beschäftigte, die/der sowohl in nicht unerheblichem Umfang Samstags- (nach 13.00 Uhr), Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit leisten als auch ständig nach einem Dienstplan arbeiten muss und dabei üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält eine Zulage.
2. <sup>1</sup> Maßgebend für die Höhe der Zulage ist der sich im Jahresdurchschnitt ergebende Anteil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, für den Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Buchst. b bis f zustehen. <sup>2</sup> Für die Berechnung des Jahresdurchschnitts bleiben Urlaub und
  - 5 Arbeitsunfähigkeitstage, bis zum vollendeten 50. Lebensjahr
  - 10 Arbeitsunfähigkeitstage, ab dem vollendeten 50. Lebensjahr
  - 15 Arbeitsunfähigkeitstage ab dem vollendeten 55. Lebensjahrunberücksichtigt.

3. <sup>1</sup> Die Zulage beträgt

Stufe	Anteil der kumu- lierten Zeiten		EURO monatlich	
	nach Ziffer 2 mindestens	bis 31. März 2025	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2026
1	6,5 v. H.	162,81	167,87	172,57
2	13,0 v. H.	267,95	276,28	284,02
3	18,0 v. H.	348,24	359,07	369,12
4	23,0 v. H.	429,68	443,04	455,45
5	28,0 v. H.	511,10	527,00	541,76
6	33,0 v. H.	592,52	610,95	628,06.

<sup>2</sup> Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.

4. Durch die Zulage werden abgegolten:

- a) die mit dem Einsatz im veranstaltungsabhängigen Dienst verbundenen Aufwendungen und die besonderen Erschwernisse, die die unregelmäßige tägliche Arbeitszeit und der geteilte Dienst mit sich bringen,
- b) die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Buchst. b bis f, die Abgeltung von Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 3 und die Zulagen nach § 8 Abs. 5 und 6 (Wechselschicht- und Schichtzulage).

5. Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit (Nr. 1 Ziffer 1) wird für die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit das Entgelt für Überstunden gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt.

6. Erhält die/der Beschäftigte, der Anspruch auf eine Zulage nach Ziffer 1 hat, aufgrund einer vor dem 1. Juli 1977 getroffenen einzelarbeitsvertraglichen Regelung (Nebenabrede) einen monatlichen Pauschalbetrag, mit dem auch Erschwernisse im Sinne der Ziffer 4, abgegolten werden, ist die Zulage auf den Pauschalbetrag anzurechnen.

## **§ 52**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Verbraucherzentrale Hamburg e. V.**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).

## **§ 53**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburg Tourismus GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup> § 25 gilt nicht für Beschäftigte, die aufgrund eines Geschäftsbesorgungsvertrages zwischen der Arbeitsgemeinschaft Hamburg-Information e.V. und Inter Nationes e.V. ausschließlich für eine Tätigkeit im Verbindungsbüro des Inter Nationes e.V. eingestellt sind. <sup>2</sup> Diese Beschäftigten haben zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung Anspruch auf Versicherung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).

#### **Nr. 2**

##### **Besitzstandsregelung**

<sup>1</sup> Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Verschmelzung von der Hamburg Convention Bureau GmbH auf die Hamburg Tourismus GmbH in einem Arbeitsverhältnis zur Hamburg Convention Bureau GmbH gestanden haben, und die durch Übertritt in den TV-AVH nach dem 31. Dezember 2014 ein geringeres Entgelt erhalten, als ohne Übertritt, wird eine Ausgleichszulage bis zu EUR 200,00 brutto monatlich gewährt. <sup>2</sup> Die Ausgleichszulage vermindert sich bei jeder Entgeltsteigerung um deren jeweiligen Betrag.

## § 54

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der EEW Energy from Waste Stapelfeld GmbH [ehemals: E.ON Energy from Waste GmbH]**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile seines Entgelts in Beiträge zu einer weiteren betrieblichen Altersversorgung umwandeln. <sup>2</sup> Das Nähere wird betrieblich geregelt.

#### **Nr. 2**

##### **Umwandlung von Bruttobezügen in einen Sachbezug „PKW“**

- <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf maximal 15 v.H. seines Entgelts zu Gunsten der Teilnahme am LeasingCar-Modell verzichten. <sup>2</sup> Das Nähere wird betrieblich geregelt.

## **§ 55**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Alida Schmidt-Stiftung der Flutopfer-Stiftung von 1962 der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung**

#### **Nr. 1**

##### **Ärztliche Untersuchung**

Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

#### **Nr. 3**

##### **Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge**

<sup>1</sup> Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. <sup>2</sup> Sofern gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen, können Beschäftigte bis zum Ablauf des Jahres 2010 nach dieser Regelung eingestellt werden.

## Nr. 4

### Sachleistungen

<sup>1</sup> Eine den Beschäftigten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf das Entgelt angerechnet. <sup>2</sup> Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

## **§ 56**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte**

#### **der Stiftung Grone-Schule der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH - gemeinnützig**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).

## § 57

### Sonderregelungen für Beschäftigte

#### des GIGA German Institute of Global and Area Studies / Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien

##### Nr. 1

##### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu den oben genannten Instituten bzw. deren Rechtsvorgängern am 31. Dezember 1983 bestanden und am 1. Januar 1984 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt § 25, sofern nicht diese Beschäftigten bis zum 30. Juni 1984 durch schriftliche Erklärung die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben. <sup>2</sup> Auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 8 HmbZVG) wird ggf. die vor dem 31. Dezember 1983 bei den oben genannten Instituten zurückgelegte ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet.
- (3) Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu den oben genannten Instituten bzw. deren Rechtsvorgängern am 31. Dezember 1983 bestanden und am 1. Januar 1984 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung nach Maßgabe des Gruppenversicherungsvertrages zwischen der Stiftung Deutsches Übersee-Institut und dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU) und der hierzu geschlossenen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zugesagt worden ist, gelten die vertraglichen Regelungen aus dem Gruppenversicherungsertrag fort, sofern nicht diese Beschäftigten bis zum 30. Juni 1984 durch schriftliche Erklärung die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

## Nr. 2

### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

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

- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup> Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup> Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

### Nr. 3

#### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

1. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
2. <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 6 Satz 1 kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup> Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup> § 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.
3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 10:

Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.

## Nr. 4

### Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

## Nr. 5

### Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup> Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup> Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup> Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup> Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup> Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup> Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## Nr. 6

### Zu § 18 - Leistungsentgelt

Zusätzlich zu den Absätzen 1 bis 8 gelten die folgenden Absätze 9 bis 11:

- (9) <sup>1</sup> Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup> Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup> Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup> Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup> Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (10) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 6 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (11) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 9 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

## Nr. 7

### Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein.

## Nr. 8

### Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

<sup>1</sup> Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

## § 58

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der BBW Berufsbildungswerk Hamburg gGmbH**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Berufsbildungswerk Hamburg GmbH am 31. März 1984 bestanden und am 1. April 1984 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. Dezember 1984 durch schriftliche Erklärung die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die gemäß Unterabsatz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis bei der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 25 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>3</sup> Soweit danach Ansprüche auf Ruhesumme nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL an den Arbeitgeber abzutreten.

## § 59

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## **§ 60**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt anstelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

## **§ 61**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e. V.**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

## § 62

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 63

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM) [MA HSH Medienanstalt Hamburg / Schleswig-Holstein]**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).
- (2) Absatz 1 gilt nicht für die/den Beschäftigten, die/der von der Freien und Hansestadt Hamburg für die Tätigkeit bei der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM) beurlaubt ist, sofern der/dem Beschäftigten von der Freien und Hansestadt Hamburg eine Versorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz zugesagt ist und die bei der HAM zurückgelegte Beschäftigungszeit auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet wird.

## **§ 64**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).

## § 65

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Elbe-Werkstätten GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 16 Abs. 3 - Stufen der Entgelttabelle Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigte, die am 31. Dezember 1986 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Elbe-Werkstätten GmbH aufgrund des Betriebsübergangs der Betriebsstätte Nymphenweg am 1. Januar 1987 eingetreten ist, behalten ihre erworbene Beschäftigungszeit.
  
- (2) [1] Beschäftigte, die am 31. August 2011 in einem Arbeitsverhältnis zur Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen - gestanden haben, in das die Elbe-Werkstätten im Zuge der Fusion am 1. September 2011 eingetreten ist, behalten ihre erworbene Beschäftigungszeit.  
  
[2] Den Beschäftigten nach Unterabsatz 1, die am 31. Dezember 1975 in einem Arbeitsverhältnis bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH gestanden und die am 1. Januar 1976 ein neues Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH [später: Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen] begründet haben, wird die beim Berufsförderungswerk Hamburg GmbH zurückgelegte, nach Vollendung des 18. Lebensjahres liegende Zeit der Beschäftigung als Beschäftigungszeit angerechnet.
  
- (3) [1] Beschäftigte, die am 31. August 2011 in einem Arbeitsverhältnis zur Winterhuder Werkstätten GmbH gestanden haben, in das die Elbe-Werkstätten im Zuge der Fusion am 1. September 2011 eingetreten ist, behalten ihre erworbene Beschäftigungszeit.  
  
[2] Den Beschäftigten nach Unterabsatz 1, die am 30. Juni 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Winterhuder Werkstätten GmbH aufgrund des Betriebsübergangs des Landesbetriebes Winterhuder Werkstätten am 1. Juli 2007 eingetreten ist, wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit angerechnet. Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

- (4) [1] Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Verschmelzung von der PIER Service & Consulting GmbH und der Elbe-Werkstätten GmbH in einem Arbeitsverhältnis zur PIER Service & Consulting GmbH gestanden haben, in das die Elbe-Werkstätten GmbH eingetreten ist, behalten ihre erworbene Beschäftigungszeit.

[2] <sup>1</sup> Den Beschäftigten nach Unterabsatz 1, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH, zur Hamburger Werkstatt GmbH oder zur Winterhuder Werkstätten GmbH gestanden haben, in das die PIER Service & Consulting GmbH aufgrund des Teilbetriebsübergangs von Service- und Dienstleistungsbereichen der genannten Unternehmen am 1. Januar 2008 eingetreten ist, wird ihre bei der Elbe-Werkstätten GmbH, der Hamburger Werkstatt GmbH oder der Winterhuder Werkstätten GmbH erworbene Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

[3] Unterabsatz 2 gilt sinngemäß für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH, zur Hamburger Werkstatt GmbH oder zur Winterhuder Werkstätten GmbH gestanden haben, in das die PIER Service & Consulting GmbH zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund weiterer Teilbetriebsübergänge eingetreten ist.

## Nr. 2

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) Für die von Nr. 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten gilt Folgendes:

[1] <sup>1</sup> Für die von Nr. 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten, denen von der Freien und Hansestadt Hamburg eine Zusatzversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz zugesagt worden ist, gilt abweichend von Absatz 1 § 25. <sup>2</sup> Diese Beschäftigten behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>3</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

[2] Nicht zu den in Unterabsatz 1 genannten Beschäftigten gehören solche, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, das spätestens am 31. Dezember 1986 geendet hat, und die am 1. Januar 1987 ein neues Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH begründet haben.

(3) Für die von Nr. 1 Absatz 2 erfassten Beschäftigten gilt Folgendes:

[1] <sup>1</sup> Für die von Nr. 1 Absatz 2 erfassten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen - am 31. Dezember 1986 bestanden und am 1. Januar 1987 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 30. Juni 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die gemäß Satz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen - ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 25 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>3</sup> Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem HmbZVG bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

[2] Sofern nach Unterabsatz 1 Sätze 1 oder 2 § 25 Anwendung findet, wird den Beschäftigten, die am 31. Dezember 1975 in einem Arbeitsverhältnis bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH gestanden haben und die am 1. Januar 1976 ein neues Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH begründet haben, die bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH zurückgelegte, nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegende ununterbrochene Zeit der Beschäftigung als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet.

(4) Für die von Nr. 1 Absatz 3 erfassten Beschäftigten gilt Folgendes:

[1] Für die von Nr. 1 Absatz 3 erfassten Beschäftigte gelten in Abweichung von Absatz 1 für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten die Bestimmungen der Unterstützungskasse in der jeweils geltenden, ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung.

[2] Für Beschäftigte nach Unterabsatz 1, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 2008 durch

schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Unterabsatz 1 gewählt haben.

[3] <sup>1</sup> Bei den Beschäftigten nach Unterabsatz 2, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

(5) Für die von Nr. 1 Absatz 4 erfassten Beschäftigten gilt Folgendes:

[1] Für die von Nr. 1 Absatz 4 erfassten Beschäftigte gelten in Abweichung von Absatz 1 für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten die Bestimmungen der Unterstützungskasse in der jeweils geltenden, ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung.

[2] Für Beschäftigte nach Unterabsatz 1, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH und in die PIER Service & Consulting GmbH übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 2008 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Unterabsatz 1 gewählt haben.

[3] <sup>1</sup> Bei den Beschäftigten nach Unterabsatz 2, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH und später in die PIER Service & Consulting GmbH übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg und bei der Winterhuder Werkstätten GmbH erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

## § 66

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der BTZ Berufliches Trainingszentrum Hamburg gGmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

#### **Nr. 2**

##### **Anwendung von Tarifverträgen**

- (1) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, die aufgrund der Umstrukturierung der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB von der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH auf die BTZ Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH übergehen, gelten der TV-AVH und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge nicht. <sup>2</sup> Für diese Beschäftigten gilt unverändert der Tarifvertrag für Beschäftigte der BFW Berufsförderungswerk Hamburg GmbH in der AVH (TV BFW) vom 28. Januar 2010 in der jeweils geltenden Fassung fort.
- (2) Für Beschäftigte, die schon im Zeitpunkt des in Absatz 1 beschriebenen Betriebsübergangs Beschäftigte der BTZ Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH sind, gelten auch nach deren Abspaltung auf die BTZ Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH unverändert der TV-AVH und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung fort.

## § 67

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AMF

## § 68

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 69

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Blindenstiftung**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Hamburger Blindenstiftung am 31. März 1987 bestanden und am 1. April 1987 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburger Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. Dezember 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben. <sup>2</sup> Für Angestellte, die gemäß Satz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Blindenstiftung ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 25 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>3</sup> Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem HmbZVG bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

## § 70

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 71

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).

#### **Sachleistungen**

<sup>1</sup> Eine den Beschäftigten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. <sup>2</sup> Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

## § 72

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) Dies gilt nicht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH am 30. Juni 1990 bestanden und am 1. Juli 1990 fortbestanden hat, und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes zugesagt worden ist.

## § 73

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Arbeiter-Samariter Bund Sozialeinrichtungen (Hamburg) GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> An Stelle von Absatz 1 Sätze 1 bis 6 und Absatz 2 gilt § 4 Abs. 1 TV ASD - Ambulante Soziale Dienste - vom 4. Juli 1996 (TV ASD) in der jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup> Dabei wird die Regelarbeitszeit nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ASD auf der Grundlage von § 6 Abs. 1 Sätze 1 bis 6 TV-AVH berechnet.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit**

An Stelle von Absatz 7 gilt § 4 Absatz 2 Unterabsatz 6 TV ASD.

#### **Nr. 3**

##### **Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

<sup>1</sup> Der Ausgleich für Sonderformen der Arbeit wird faktorisiert. <sup>2</sup> Dabei werden die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 mit dem jeweiligen Faktor von der Regelarbeitszeit der/des Beschäftigten nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ASD abgezogen (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b - f TV-AVH) bzw. ihrem/seinem Arbeitszeitguthaben nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 5 TV ASD hinzugerechnet (§ 8 Abs.1 Satz 2 Buchst. a TV-AVH). <sup>2</sup> Abweichend von Satz 1 werden Zeitzuschläge, soweit sie lohnsteuerfrei sind, auf Antrag der/des Beschäftigten ausgezahlt. <sup>3</sup> Beim Zusammentreffen von Zuschlägen nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c - f TV-AVH wird nur der höchste Zeitzuschlag faktorisiert.

## Nr. 4

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU). <sup>2</sup> An den Beiträgen zu dieser Versicherung beteiligt sich der Arbeitgeber nach Vollendung einer
- Beschäftigungszeit von zwei Jahren zur Hälfte,
  - Beschäftigungszeit von vier Jahren zu zwei Drittel.
- (2) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile ihres/seines Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandeln. <sup>2</sup> Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbeitrages werden betrieblich geregelt.

## Nr. 5

### Zu § 34 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Absatz 1 Satz 2 gilt in folgender Fassung:

"Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Sätze 1 und 2)

bis zu	5 Jahren	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,
von mindestens	15 Jahren	9 Monate,
von mindestens	20 Jahren	12 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres."

- (2) Absatz 2 gilt nicht.

## § 74

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der TuTech Innovation GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die aus ihrem Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg unter Gewährleistung der Versorgung nach dem Beamtenversorgungsgesetz bzw. dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz für ihre Tätigkeit bei der TuTech Innovation GmbH beurlaubt sind.

#### **Nr. 2**

##### **Sonderregelungen für Beschäftigte des Geschäftsbereichs TuTech Zentren**

- (1) Für Beschäftigte des Geschäftsbereichs TuTech Zentren findet anstelle des Tarifvertrages für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (2) Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 TV-L Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).

## § 75

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 76

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup> Mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Hamburger Stadtreinigung tritt die Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter des Landesbetriebes Hamburger Stadtreinigung und der Stadtreinigungen Bergedorf und Harburg ein. <sup>2</sup> Ausgenommen davon sind die Arbeitsbedingungen, die sich aus den Schreiben des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst - Gz.: P 20/121.10-13/6.4,1 - vom 27. Mai 1992 und 5. November 1993 ergeben, die mit dem Zeitpunkt der rechtlichen Verselbständigung wegfallen.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfassten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit wird angerechnet.
- (3) Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit bei der Stadtreinigung Hamburg im Zusammenhang mit der Verselbständigung der Stadtreinigung Hamburg aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ohne Bezüge beurlaubt werden oder die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamtendienstzeit in einem Arbeitsverhältnis verbracht.

#### **Nr. 2**

##### **Krankenbezüge**

<sup>1</sup> Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Stadtreinigung im Zusammenhang mit der Verselbständigung der Stadtreinigung Hamburg beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt gemäß § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

### Nr. 3

#### Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach §§ 80 und 81 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO), solange sie keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten.

### Nr. 4

#### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der/Dem Beschäftigten, die/der in der Zeit vom 16. März 1994 bis zum 31. März 1995 eingestellt worden ist, und ihren/seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften gewährt, die für die am 1. April 1995 eingestellten Beschäftigten nach § 25 anzuwenden sind.
- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) <sup>1</sup> Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG) in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Zeiten, die bei der Festsetzung einer Versorgung aus dem ruhenden Beamtenverhältnis als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig wären. <sup>2</sup> Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang das Entgelt aus einer Entgeltgruppe erhalten, die nach der Zuordnung nach Satz 3 einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. <sup>3</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

<sup>4</sup> § 5 Abs. 4 Satz 1 HmbBeamtVG gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 HmbBeamtVG ist nicht entsprechend anwendbar. <sup>5</sup> Diese Versorgung führt nach § 65 HmbBeamtVG zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freien und Hansestadt Hamburg. <sup>6</sup> Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. <sup>7</sup> Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

- (4) § 25 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die nach dem 31. Dezember 1995 eingestellt worden sind.

## **Nr. 5**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles. <sup>2</sup> Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg; § 34 bleibt unberührt.

## § 77

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -**

Aus dieser Vorschrift findet nur noch die Nr. 4 Absätze 1 und 2 über den 30. April 2009 hinaus weiterhin Anwendung gemäß Tarifvertrag Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts - zur Überleitung in den Konzern Hamburg Wasser (KHW) vom 14. Mai 2009.

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Errichtung der Anstalt Hamburger Stadtentwässerung (Stadtentwässerungsgesetz - SEG -) gehen die Arbeitsverhältnisse der bisher beim Amt für Stadtentwässerung der Umweltbehörde sowie die Arbeitsverhältnisse der in den Bezirken Bergedorf und Harburg für Aufgaben der Stadtentwässerung tätigen Angestellten und Arbeiter von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts - über.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfassten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit wird angerechnet.
- (3) Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit bei der Hamburger Stadtentwässerung im Zusammenhang mit der Anstaltserrichtung aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ohne Bezüge beurlaubt werden oder die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamtendienstzeit in einem Arbeitsverhältnis verbracht.

## Nr. 2

### Krankenbezüge

Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Hamburger Stadtentwässerung im Zusammenhang mit der Anstaltserrichtung beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt gemäß § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

## Nr. 3

### Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach §§ 80 und 81 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO), solange sie keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten.

## Nr. 4

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der/Dem Beschäftigten, die/der in der Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. März 1995 eingestellt worden ist, und ihren/seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften gewährt, die für die am 1. April 1995 eingestellten Beschäftigten nach § 25 anzuwenden sind.
- (2) <sup>1</sup> Beschäftigte nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) <sup>1</sup> Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG) in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Zeiten, die bei der Festsetzung einer Versorgung aus dem ruhenden Beamtenverhältnis als ruhegeldfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig wären. <sup>2</sup> Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang das Entgelt aus einer Entgeltgruppe erhalten, die nach der Zuordnung nach Satz 3 einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, erhält er eine Ver-

sorgung aus dieser Besoldungsgruppe. <sup>3</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

<sup>4</sup> § 5 Abs. 4 Satz 1 HmbBeamVG gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 HmbBeamVG ist nicht entsprechend anwendbar. <sup>5</sup> Diese Versorgung führt nach § 65 HmbBeamVG zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. <sup>6</sup> Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. <sup>7</sup> Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

## Nr. 5

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles. <sup>2</sup> Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg; § 34 bleibt unberührt.

## Nr. 6

### Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

An Stelle von § 44 gelten betriebliche Grundsätze.

## § 78

### **Sonderregelungen für Beschäftigte des Hamburgischen Versorgungsfonds (HVF) - Anstalt öffentlichen Rechts -**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup> Mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Krankenhäuser zum 1. Mai 1995 ist der Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - (LBK Hamburg) in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Landesbetriebes Krankenhäuser eingetreten. <sup>2</sup> Im Zuge der Teilprivatisierung des LBK Hamburg (alt) und der anschließenden Umwandlung in eine GmbH ist der HVF für die im HVF Beschäftigten in die alten Arbeitsverhältnisse eingetreten.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfassten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg und beim LBK Hamburg (alt) erworbene Beschäftigungszeit wird angerechnet.
- (3) Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit beim LBK Hamburg (alt) im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Krankenhäuser und anschließend für ihre Tätigkeit im HVF aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ohne Bezüge beurlaubt worden sind bzw. werden oder die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamtendienstzeit in einem Arbeitsverhältnis verbracht.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 22 - Krankenbezüge**

Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit beim LBK Hamburg (alt) im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Krankenhäuser und anschließend für ihre Tätigkeit im HVF beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt gemäß § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

### Nr. 3

#### Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach §§ 80 und 81 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO), solange sie keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten.

### Nr. 4

#### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 in entsprechender Anwendung der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung beim Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - vom 24. Juli 2000 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG) in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Zeiten, die bei der Festsetzung einer Versorgung aus dem ruhenden Beamtenverhältnis als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig wären. <sup>2</sup> Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang das Entgelt aus einer Entgeltgruppe erhalten, die nach der Zuordnung nach Satz 3 einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. <sup>3</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

<sup>4</sup> § 5 Abs. 4 Satz 1 HmbBeamtVG gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 HmbBeamtVG ist nicht entsprechend anwendbar. <sup>5</sup> Diese Versorgung führt nach § 65 HmbBeamtVG zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freien und Hansestadt Hamburg. <sup>6</sup> Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. <sup>7</sup> Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

## Nr. 5

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalls (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). <sup>2</sup> Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg. § 34 bleibt unberührt.

## **§ 79**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Friedhöfe - Anstalt des öffentlichen Rechts -**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Friedhöfe tritt die Hamburger Friedhöfe - Anstalt öffentlichen Rechts - (HF) in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter des Landesbetriebes Friedhöfe ein.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfassten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit wird angerechnet.
- (3) Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit bei der Anstalt im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Friedhöfe aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ohne Bezüge beurlaubt werden oder die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamtendienstzeit im Arbeitsverhältnis verbracht.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 22 - Krankenbezüge**

Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Anstalt im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Friedhöfe beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt nach § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

### Nr. 3

#### Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach §§ 80 und 81 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO), solange sie keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten.

### Nr. 4

#### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup> Bei der Anwendung des Hamburger Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) wird bei den nach Nr. 1 Absatz 1 übergeleiteten Beschäftigten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) <sup>1</sup> Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG) in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Zeiten, die bei der Festsetzung einer Versorgung aus dem ruhenden Beamtenverhältnis als ruhegeldfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig wären. <sup>2</sup> Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang das Entgelt aus einer Entgeltgruppe erhalten, die nach der Zuordnung nach Satz 3 einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. <sup>3</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

<sup>4</sup> § 5 Abs. 4 Satz 1 HmbBeamtVG gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 HmbBeamtVG ist nicht entsprechend anwendbar. <sup>5</sup> Diese Versorgung führt nach

§ 65 HmbBeamtVG zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freien und Hansestadt Hamburg. <sup>6</sup> Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. <sup>7</sup> Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

## Nr. 5

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). <sup>2</sup> Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg; § 34 bleibt unberührt.

## § 80

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der Verselbständigung der Forschungsstelle für die Geschichte des Nationalsozialismus in Hamburg für eine Tätigkeit bei der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg beurlaubt worden sind, werden bei der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg in der ihrer bisherigen Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe (§ 4 TVÜ-AVH) weiterbeschäftigt. <sup>2</sup> Höhergruppierungen, die sich aus einer bei der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg auszuübenden höherwertigen Tätigkeit ergeben, bleiben unberührt.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfassten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit wird angerechnet.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Für die in Nr. 1 genannten Beschäftigten findet § 25 keine Anwendung.

## Nr. 3

### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

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

- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup> Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup> Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

#### Nr. 4

##### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

1. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
2. <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 6 Satz 1 kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup> Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup> § 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.
3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 10:

Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.

## Nr. 5

### Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

## Nr. 6

### Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup> Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup> Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup> Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup> Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup> Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup> Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## Nr. 7

### Zu § 18 - Leistungsentgelt

Zusätzlich zu den Absätzen 1 bis 8 gelten die folgenden Absätze 9 bis 11:

- (9) <sup>1</sup> Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup> Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup> Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup> Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup> Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (10) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 6 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (11) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 9 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

## Nr. 8

### Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein.

## Nr. 9

### Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

## § 81

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 82

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der f&w fördern und wohnen AöR**

#### **Vorbemerkung:**

Die Bestimmungen des Besonderen Teils Betreuung (BT-B) bleiben unberührt.

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup> Mit der rechtlichen Verselbständigung der Landesbetriebe Pflegen & Wohnen und Landwirtschaft des Heinrich-Eisenbarth-Heims ist pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts - (p&w) in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter der Landesbetriebe Pflegen & Wohnen und Landwirtschaft des Heinrich-Eisenbarth-Heims eingetreten. <sup>2</sup> Im Zuge der Teilprivatisierung des Geschäftsbereichs Pflege von p&w (alt) in die pflegen & wohnen Betriebs GmbH sind die Arbeitsverhältnisse der in diesem Teilbereich beschäftigten Arbeitnehmer gemäß § 613a BGB auf die GmbH übergegangen. f&w fördern und wohnen AöR (f&w) ist für die bei f&w verbleibenden Beschäftigten in die alten Arbeitsverhältnisse eingetreten.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfassten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg und bei p&w (alt) erworbene Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit werden angerechnet.
- (3) Angestellte, die für ihre Tätigkeit bei p&w (alt) im Zusammenhang mit der Verselbständigung der Landesbetriebe Pflegen & Wohnen und Landwirtschaft des Heinrich-Eisenbarth-Heims und anschließend für ihre Tätigkeit bei f&w aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ohne Bezüge beurlaubt werden oder die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamtendienstzeit im Arbeitsverhältnis verbracht.

## Nr. 2

### Krankenbezüge

Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei p&w (alt) im Zusammenhang mit der Verselbständigung der Landesbetriebe Pflegen & Wohnen und Landwirtschaft des Heinrich-Eisenbarth-Heims und anschließend für ihre Tätigkeit bei f&w beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt gemäß § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

## Nr. 3

### Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach §§ 80 und 81 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) und der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO), solange sie keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V erhalten.

## Nr. 4

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup> Bei der Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes wird bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Beschäftigten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten, die nach dem 31. Juli 2001 ein vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Angestellte bzw. des Manteltarifvertrages für Arbeiter (jetzt: TV-AVH) erfasstes Arbeitsverhältnis zu p & w (alt) bzw. f&w begründen und nicht im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind, gilt anstelle des § 25 der Tarifvertrag zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 25. Juli 2001 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (3) Für Beschäftigte, die in der Zeit vom 1. August 1997 (Gründung von pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts -) bis einschließlich 31. Juli 2001 ein Arbeitsverhältnis zu p & w (alt) begründet haben, das am 1. August 2001 zu p & w (alt) weiter besteht, findet der Tarifvertrag zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffent-

lichen Rechts - vom 25. Juli 2001 in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung, sofern diese Beschäftigten bis zum 31. Dezember 2001 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages gewählt haben.

- (4) <sup>1</sup> Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG) in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der Zeiten, die bei der Festsetzung einer Versorgung aus dem ruhenden Beamtenverhältnis als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig wären. <sup>2</sup> Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang das Entgelt aus einer Entgeltgruppe erhalten, die nach der Zuordnung nach Satz 3 einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. <sup>3</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

<sup>4</sup> § 5 Abs. 4 Satz 1 HmbBeamtVG gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 HmbBeamtVG ist nicht entsprechend anwendbar. <sup>5</sup> Diese Versorgung führt nach § 65 HmbBeamtVG zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. <sup>6</sup> Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. <sup>7</sup> Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

## Nr. 5

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). <sup>2</sup> Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg; § 34 bleibt unberührt.

## § 83

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der LungenClinic Grosshansdorf GmbH**

**Vorbemerkung:**

Die Bestimmungen des Besonderen Teils Krankenhäuser (BT-K) bleiben unberührt.

#### **Nr. 1**

##### **Zu 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des Krankenhauses Großhansdorf tritt die Krankenhaus Großhansdorf GmbH (jetzt: LungenClinic Grosshansdorf GmbH) in die mit der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter des Krankenhauses Großhansdorf ein.
- (2) Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Beschäftigten bei der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit werden angerechnet.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

## § 84

# Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Museen

## Abschnitt I

### Nr. 1

#### Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten

der Hamburger Kunsthalle

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Museums für Kunst und Gewerbe

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Museums am Rothenbaum

- Stiftung öffentlichen Rechts -

der Stiftung Historische Museen Hamburg

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Archäologischen Museums Hamburg und Stadtmuseums Harburg

- Stiftung öffentlichen Rechts -

### Nr. 2

#### Zu § 1 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) <sup>1</sup> Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung der Hamburger Museen für eine Tätigkeit bei einer der in Nr. 1 genannten Stiftungen beurlaubt worden sind, werden bei der jeweiligen Stiftung als Angestellte weiterbeschäftigt. <sup>2</sup> Für diese Angestellten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.

- (2) <sup>1</sup> Beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die als Beschäftigte (ehemals Angestellte) weiterbeschäftigt werden, erhalten Entgelt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen. <sup>2</sup> Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. <sup>3</sup> Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei den Stiftungen eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 12 Abs. 2 TV-AVH iVm der Anlage 1 - Entgeltordnung zu erfolgen. <sup>4</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

**Nr. 3**

**Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit  
Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle**

- (1) [1] Mit der rechtlichen Verselbständigung der Hamburger Museen zum 1. Januar 1999 treten die in Nr. 1 genannten Stiftungen [redaktioneller Hinweis: Hamburger Kunsthalle - Stiftung öffentlichen Rechts -, Museum für Kunst und Gewerbe - Stiftung öffentlichen Rechts -, Museum für Völkerkunde - Stiftung öffentlichen Rechts - [jetzt: Museum am Rothenbaum - Stiftung öffentlichen Rechts -], Museum für Hamburgische Geschichte - Stiftung öffentlichen Rechts -, Altonaer Museum - Norddeutsches Landesmuseum - Stiftung öffentlichen Rechts -, Helms-Museum - Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs - Stiftung öffentlichen Rechts - [jetzt: Archäologisches Museum Hamburg und Stadtmuseum Harburg - Stiftung öffentlichen Rechts -], Museum der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts -] jeweils in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der bei ihnen beschäftigten Angestellten und Arbeiter ein.

[2] Mit der der Neugründung der Stiftung Historische Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - zum 1. Januar 2008 einhergehenden Zusam-

menführung des Museums für Hamburgische Geschichte - Stiftung öffentlichen Rechts -, des Altonaer Museums - Norddeutsches Landesmuseum - Stiftung öffentlichen Rechts -, des Helms-Museums - Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs - Stiftung öffentlichen Rechts [jetzt: Archäologisches Museum Hamburg und Stadtmuseum Harburg - Stiftung öffentlichen Rechts -] und des Museums der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts - zur Stiftung Historische Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - tritt die Stiftung Historische Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - jeweils in die mit dem Museum für Hamburgische Geschichte - Stiftung öffentlichen Rechts -, dem Altonaer Museum - Norddeutsches Landesmuseum - Stiftung öffentlichen Rechts -, dem Helms-Museum - Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs - Stiftung öffentlichen Rechts [jetzt: Archäologisches Museum Hamburg und Stadtmuseum Harburg - Stiftung öffentlichen Rechts -], dem Museum der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts - bestehenden Arbeitsverhältnisse der bei ihnen Beschäftigten ein.

[3] Mit der rechtlichen Verselbständigung tritt die Stiftung Helms-Museum - Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs - Stiftung öffentlichen Rechts - [jetzt: Archäologisches Museum Hamburg und Stadtmuseum Harburg - Stiftung öffentlichen Rechts -] zum 1. Januar 2013 in die mit der Stiftung Historische Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - bestehenden Arbeitsverhältnisse der zu diesem Zeitpunkt ausschließlich im Helms-Museum - Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs [jetzt: Archäologisches Museum Hamburg und Stadtmuseum Harburg - Stiftung öffentlichen Rechts -] Beschäftigten ein.

- (2) Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Beschäftigten bei der jeweiligen Vorgängereinrichtung erworbenen Beschäftigungszeiten und Jubiläumszeiten werden angerechnet.
- (3) Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Beschäftigten bei der jeweiligen Vorgängereinrichtung erworbene Stufe wird bei der Stufenzuordnung ganz berücksichtigt.

#### Nr. 4

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup> Bei der Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes werden bei den nach Nr. 3 Abs. 1 übergeleiteten Beschäftigten die bei der jeweiligen Vorgängereinrichtung erworbenen ruhegeldfähigen Beschäftigungszeiten angerechnet.

<sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

## **Nr. 5**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). <sup>2</sup> Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg.

## **Abschnitt II**

### **Geringfügig Beschäftigte mit unterstützenden Tätigkeiten in Aufsicht / Veranstaltungen in den Hamburger Museen**

#### **Nr. 1**

##### **Geltungsbereich**

Die Sonderregelungen des Abschnitts II gelten für Beschäftigte, die in Aufsicht/Veranstaltungen einfachste Tätigkeiten in der Überwachung der Sicherheit und Ordnung und unterstützende Tätigkeiten bei Veranstaltungen in den Museen verrichten und die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.

#### **Nr. 2**

##### **Arbeitszeit**

Die Beschäftigten werden in der Regel während der Öffnungszeiten der Museen für höchstens 385 Stunden im Kalenderjahr eingesetzt

### Nr. 3

#### Zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- (1) Der Abschnitt III gilt nicht.
- (2) Es wird ein an den tariflichen Entgeltgrundlagen orientiertes pauschaliertes Stundenentgelt bis 31. März 2025 in Höhe von EUR 17,60, ab 1. April 2025 in Höhe von EUR 18,29 und ab 1. Mai 2026 in Höhe von EUR 18,81 gezahlt.
- (3) <sup>1</sup> Mit diesem pauschalierten Stundenentgelt sind alle tariflichen Entgeltansprüche einschließlich Einmal- und Sonderzahlungen abgegolten. <sup>2</sup> Das Stundenentgelt wird mit seinen dynamischen Anteilen jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 1 verändert.
- (4) <sup>1</sup> Das Entgelt ist unverzüglich zu Beginn des Folgemonats, spätestens am 15. des Folgemonats, auf ein von dem Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. <sup>2</sup> In einer monatlichen Abrechnung sind die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, die Abzüge und der Zahlbetrag auszuweisen.

### Nr. 4

#### Krankenbezüge

im Krankheitsfall wird das Entgelt nach Nr. 3 für die Stunden gezahlt, die ohne die Arbeitsunfähigkeit zu leisten gewesen wären.

### Nr. 5

#### Zu § 26 - Erholungsurlaub

Der Urlaubslohn bemisst sich abweichend von § 26 nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres.

## § 85

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 86

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

**Leerseite**

AVH

## § 87

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## **§ 88**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein - Anstalt des öffentlichen Rechts -**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) Mit der Zusammenführung des Statistischen Landesamtes Hamburg und des Statistischen Landesamtes Schleswig-Holstein zu einer gemeinsamen Einrichtung in der Rechtsform einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts tritt das Statistische Amt für Hamburg und Schleswig Holstein - Anstalt des öffentlichen Rechts - in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg und in die mit dem Land Schleswig Holstein jeweils bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter des Statistischen Landesamtes Hamburg und des Statistischen Landesamtes Schleswig-Holstein ein.
- (2) Die von den in Absatz 1 genannten Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg bzw. beim Land Schleswig-Holstein erworbenen Beschäftigungszeiten und Jubiläumszeiten werden angerechnet.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Bei der Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes wird den nach Nr. 1 Abs. 1 vom Statistischen Landesamt Hamburg übergeleiteten Beschäftigten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Zusatzversorgungsfähige Beschäftigungszeit angerechnet. Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) Für die in Nr. 1 Abs. 1 genannten Beschäftigten, die vom Statistischen Landesamt Schleswig-Holstein übergeleitet worden sind, gilt an Stelle von § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

### **Nr. 3**

#### **Zu § 44 Abs. 2 - Reisezeiten**

Abweichend von § 44 Abs. 2 gilt bis zum 30. Juni 2006:

Beschäftigte, die mindestens vier Mal in fünf Wochen zwischen den Standorten Hamburg und Kiel eine Dienstreise absolvieren müssen und dabei mindestens sechs Stunden der dienstplanmäßigen Arbeitszeit am auswärtigen Standort ableiten, erhalten pro Dienstreise bis zu einer Stunde (60 Minuten) der nicht im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit anrechenbaren Reisezeit als Arbeitszeit angerechnet.

## § 89

### Sonderregelungen für Beschäftigte

#### der Hamburg Port Authority - Anstalt öffentlichen Rechts -

##### Ziffer 1

##### Bestandsschutz

- (1) <sup>1</sup> Dem § 16 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes zur Errichtung der Hamburg Port Authority entsprechend wird auf Beschäftigungsverhältnisse, die gemäß § 16 Absatz 1 dieses Gesetzes von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - übergeleitet wurden, für den in Absatz 2 bezeichneten Zeitraum statt des Verbandstarifrechts der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. ausschließlich das für die Freie und Hansestadt Hamburg geltende Tarifrecht in seiner jeweils geltenden Fassung angewandt. <sup>2</sup> Soweit für Beschäftigte, die am 30. September 2005 in einem Beschäftigungsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg standen, Tarifrecht gemäß § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes nachwirkt, steht es dem geltenden Tarifrecht im Sinne von Satz 1 gleich.
- (2) <sup>1</sup> Die Anwendung des Tarifrechts der Freien und Hansestadt Hamburg gemäß Absatz 1 endet insgesamt mit Ablauf des 31. Dezember des zweiten Kalenderjahres nach dem Kalenderjahr, in dem für die Freie und Hansestadt Hamburg den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und den Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi) ersetzende Tarifverträge in Kraft getreten sind. <sup>2</sup> Vor diesem Zeitpunkt endet seine Anwendung für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis eines einzelnen Beschäftigten, wenn
1. die Tarifgemeinschaft deutscher Länder beziehungsweise die Freie und Hansestadt Hamburg einzelne oder alle Bestimmungen des BAT, des MTArb oder des Mantel-TV Azubi oder der sie ergänzenden Tarifverträge gekündigt hat, und
  2. der einzelne Beschäftigte hierauf durch schriftliche Erklärung gegenüber der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - verlangt, auf sein Arbeitsverhältnis das Verbandstarifrecht der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. anzuwenden.

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 finden für Beschäftigte als Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten die Ziffern 2 und 4 dieser Sonderregelungen und für Beschäftigte im Wasserbau (Neuwerk/Scharhörn) die Ziffer 2 dieser Sonderregelungen (bisherige Regelungen des BAT/MTArb) bis zum 31. Dezember 2008 Anwendung.

## **Ziffer 2**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte auf Schiffen und schwimmenden Geräten - gültig ab 1. Januar 2009 -**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 1 - Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Diese Sonderregelungen gelten für die Besatzungsmitglieder auf Schiffen und schwimmenden Geräten, soweit die Schiffe und schwimmenden Geräte in den Schiffslisten der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - aufgeführt sind. <sup>2</sup> Zur Besatzung eines Schiffes oder schwimmenden Gerätes gehören nur diejenigen Beschäftigten, die mit Rücksicht auf Schifffahrt und Betrieb an Bord, gegebenenfalls in mehreren Schichten, tätig sein müssen und in der von der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - aufzustellenden Bordliste aufgeführt sind. <sup>3</sup> Beschäftigte, die an Bord dieselben Arbeiten verrichten, ohne selbst in der Bordliste aufgeführt zu sein, werden für die Dauer dieser Tätigkeit wie Besatzungsmitglieder behandelt.

#### Protokollerklärung:

Die Eintragung in die Bordliste berührt die tarifliche Eingruppierung in die Entgeltgruppen nicht.

#### **Nr. 2**

#### **Zu §§ 6 und 8 - Regelmäßige Arbeitszeit - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. <sup>2</sup> Im Tidebetrieb richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit nach den Gezeiten. <sup>3</sup> Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, wird die Zeit ab dem Zeitpunkt des auf der Arbeitsstelle angeordneten Arbeitsbeginns als Arbeitszeit gewertet.

- (2) Kann die Arbeitsstelle auf Schiffen und schwimmenden Geräten nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden, so wird die Transportzeit bei der Hin- und Rückfahrt jeweils mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (3) Die Beschäftigten sind zur Ableistung von Wachdiensten verpflichtet.
- (4) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, die zeitweise zum Wachdienst herangezogen werden, gilt für die Bemessung des Entgelts Folgendes:
1. Bei Wachdiensten, die ausschließlich im Freien abgeleistet werden oder bei denen auf Anordnung oder infolge besonderer Umstände eine Bindung an einen vorgeschriebenen Platz besteht (zum Beispiel Decks-, Maschinen-, Brücken- oder Ankerwachen), gilt eine Wachstunde als eine Arbeitsstunde.
  2. <sup>1</sup> Anwesenheitswachdienste, die nicht den in Nr. 1 genannten Einschränkungen unterliegen, werden wie folgt bewertet:
    - a) Bei einer Tageswachscht wird je eineinhalb Wachstunden das Entgelt für eine Arbeitsstunde gezahlt.
    - b) Bei einer Nachtwachscht bis zu zwölf Stunden wird eine Stundengarantie von drei Arbeitsstunden angesetzt, wenn beim Wachdienst nur Anwesenheit verlangt und eine Schlafgelegenheit gestellt wird. Soweit die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht vorliegen, gilt Buchstabe a entsprechend.
- <sup>2</sup> Bei allen Arten des Anwesenheitswachdienstes wird der Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und Buchst. f nicht gezahlt.
- <sup>3</sup> Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte, die ausschließlich zur Bewachung von Schiffen eingesetzt werden.
- (5) <sup>1</sup> Bei sämtlichen Arten der Anwesenheitswachdienste wird für kleine Arbeiten während der Wache, die insgesamt weniger als zwei Stunden betragen, kein besonderes Entgelt gezahlt. <sup>2</sup> Angeordnete Arbeit während des Wachdienstes wird als Arbeitszeit gewertet.

### Nr. 3

#### Zu § 19 - Erschwerniszuschläge

- (1) <sup>1</sup> Für Bergungen und Hilfeleistungen sowie Havariearbeiten und mit diesen zusammenhängenden Arbeiten erhalten die Beschäftigten Erschwerniszuschläge in Höhe von 40 v.H. der Bemessungsgrundlage je Stunde. <sup>2</sup> Dies gilt auch für Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung sowie Hilfeleistungen für solche Fahrzeuge und Gegenstände, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden waren. <sup>3</sup> Die Bemessungsgrundlage ergibt sich aus dem Tarifvertrag über eine Bemessungsgrundlage für Funktionszulagen und Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge vom 12. Januar 2009 in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Beschäftigten, die auf einem Schiff oder schwimmenden Gerät tätig sind, wird der bei Havarie oder Sinken des Schiffes oder schwimmenden Gerätes, durch Brand, Explosion oder Einbruchsdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen auf dem Schiff oder schwimmenden Gerät nachweisbar entstandene Schaden an persönlichen Gegenständen bis zum Höchstbetrag von EUR 1.500,00 im Einzelfall ersetzt.

### Nr. 4

#### Zu § 27 - Zusatzurlaub

Die Regelungen über Zusatzurlaub nach § 27 gelten nicht bei Tätigkeiten nach Nr. 2 Absatz 4 und 5.

### Nr. 5

#### Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

Für die an Bord beschäftigten Besatzungsmitglieder der Schiffe und schwimmenden Geräte der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - gilt Folgendes:

- (1) <sup>1</sup> Die Besatzungsmitglieder erhalten als Aufwandsentschädigung für die Betriebsdauer des Schiffes oder Gerätes an den Wochentagen einschließlich der Wochenfeiertage eine tägliche Beköstigungszulage von EUR 2,56. <sup>2</sup> Die Beköstigungszulage wird an Sonntagen an die dienstlich an Bord tätigen sowie an diejenigen Besatzungsmitglieder gezahlt, denen die Heimreise zum Sonntag mangels Verkehrsverbindungen nicht möglich ist. <sup>3</sup> Die Zulage wird auch

an den Wochentagen gewährt, die dadurch arbeitsfrei sind, dass das Besatzungsmitglied Überstunden abfeiert. <sup>4</sup> Die Zulage wird nicht für die Tage gewährt, an denen bei ungleichmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werktage nicht gearbeitet wird.

- (2) <sup>1</sup> Befindet sich das Schiff oder Gerät länger als drei Tage, gerechnet vom Tage des Auslaufens, außerhalb des Hamburger Hafens, so erhöht sich die tägliche Beköstigungszulage von EUR 2,56 vom ersten Tage an auf EUR 3,57, wenn das Besatzungsmitglied nicht arbeitstäglich bzw. nach Schluss der Arbeitsschicht nach Hause zurückkehren kann oder die Rückkehr unzumutbar ist. <sup>2</sup> Die erhöhte Zulage wird bis zum Festmachen bzw. Ankern im Heimathafen gewährt. <sup>3</sup> Die erhöhte tägliche Beköstigungszulage von EUR 3,57 ist auch für die Dauer von Werftfliegezeiten außerhalb des Heimathafens den Besatzungsmitgliedern zu gewähren, die an Bord bleiben müssen. <sup>4</sup> Besatzungsmitglieder, die ihren Wohnsitz am Ort der Werft haben und täglich in ihre Wohnung zurückkehren, erhalten eine Beköstigungszulage in Höhe von EUR 2,56.

### **Ziffer 3**

#### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hafentechnik - Standort Neuwerk - gültig ab 1. Januar 2009 -**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 1 - Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - Standort Neuwerk des Bereichs Hafentechnik, die auf der Insel Neuwerk eingesetzt werden.

#### **Nr. 2**

#### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. <sup>2</sup> Im Tidebetrieb richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit nach den Gezeiten.

### Nr. 3

#### Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

Ergänzung zu § 44 gilt Folgendes:

- (1) <sup>1</sup> Die Beschäftigten mit Wohnsitz auf dem Festland erhalten bei der dienstlichen Verwendung auf Neuwerk neben den Fahrkosten für jede angefangene Stunde der gesamten Ausbleibzeit eine Ausbleibzulage als Aufwandsentschädigung. <sup>2</sup> Die Ausbleibzulage beträgt für jede angefangene Stunde der gesamten Ausbleibzeit bei einer Ausbleibzeit von

mindestens 3 bis 6 Stunden	EUR 0,20
über 6 bis 12 Stunden	EUR 0,61
über 12 Stunden	EUR 0,67

für die Stunde. <sup>3</sup> Diese Sätze ermäßigen sich um 20 v.H. für die weitere Zeit, wenn die Ausbleibzeit ohne Unterbrechung an demselben Ort länger als einen Monat dauert. <sup>4</sup> Bei einer Ausbleibzeit von weniger als drei Stunden wird die Zulage nicht gezahlt.

- (2) <sup>1</sup> Macht die Tätigkeit eine Übernachtung erforderlich, weil die tägliche Rückkehr zum Festland den Beschäftigten nicht zuzumuten oder möglich ist, ist die Ausbleibzulage um EUR 1,40 täglich zu kürzen, wenn Schlafgelegenheit gestellt wird. <sup>2</sup> Wird dabei keine Schlafgelegenheit gestellt, wird für jede Übernachtung neben der Ausbleibzulage eine Zulage von EUR 7,36 gezahlt. <sup>3</sup> Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

## § 90

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 91

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 92

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH (im Folgenden "Vereinigung")**

#### **Abschnitt I**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 Abs. 2 - Geltungsbereich**

- (1) Für Beschäftigte nach § 1 Absatz 2 Buchstabe z/2) TV-AVH, die vor dem 1. Januar 1990 aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der "Vereinigung" beurlaubt wurden, gelten, solange die Beurlaubung dauert, die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) Die Beschäftigten nach Absatz 1 sind Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

##### Protokollerklärung:

Die "Vereinigung" als Arbeitgeber sagt zu,

- für die Berücksichtigung der Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge der Beschäftigten nach Nr. 1 als ruhegehaltfähige Dienstzeit den Versorgungszuschlag an die Freie und Hansestadt Hamburg zu zahlen, soweit diese Beschäftigten von der "Vereinigung" Bezüge erhalten,
- der Freien und Hansestadt Hamburg die Kosten zu erstatten, die bei Teilnahme der Beschäftigten nach Nr. 1 an Maßnahmen der Freien und Hansestadt Hamburg zur Vorbereitung auf einen Laufbahnaufstieg entstehen.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Abweichend von § 6 Abs. 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> § 39 Abs. 3 TV-AVH bleibt unberührt.

**Nr. 3**

**Zu § 15 - Tabellenentgelt**

Zur Bewältigung der finanziellen Probleme, die der "Vereinigung" aus der Pauschalierung der Kosten des pädagogischen Personals in den Kita-Entgelten entstehen, werden für pädagogische Leitungskräfte in Kindertagesstätten der "Vereinigung", deren Arbeitsverhältnis zur "Vereinigung" nach dem 31. Januar 2005 begründet wurde und die in der Entgeltgruppe 9, in der Entgeltgruppe 10 oder in der Entgeltgruppe 11 eingruppiert sind, befristet bis zum 31. März 2010 die nachfolgenden Anpassungsbeträge vereinbart, die das Tabellenentgelt mindern:

Gruppe	Stufe 1 in EUR	Stufe 2 in EUR	Stufe 3 in EUR	Stufe 4 in EUR	Stufe 5 in EUR
Leitungen in Kitas mit 160 und mehr Plätzen					55,00
Leitungen in Kitas mit 70 bis unter 120 Plätzen	100,00	100,00	100,00	125,00	180,00
Leitungsververtretungen in Kitas mit 160 und mehr Plätzen		125,00	125,00	185,00	400,00
Leitungsververtretungen in Kitas mit 120 bis unter 160 Plätzen	125,00	250,00	250,00	325,00	550,00
Leitungsververtretungen in Kitas mit 70 bis unter 120 Plätzen				125,00	200,00
Leitungsververtretungen in Kitas mit bis zu 70 Plätzen	13,00	25,00	70,00	250,00	325,00
Pädagogische Abteilungsleitungen in Kitas	13,00	25,00	70,00	250,00	325,00

Protokollerklärung zu Nr. 3:

Die Formulierung "pädagogische Leitungskräfte in Kindertagesstätten der "Vereinigung", deren Arbeitsverhältnis zur "Vereinigung" nach dem 31. Januar 2005 begründet wurde", schließt auch Personen ein, die vor dem 31. Januar 2005 in einem Arbeitsverhältnis zur "Vereinigung" standen, und die nach einer Unterbrechung und nach dem 31. Januar 2005 erneut ein Arbeitsverhältnis mit der "Vereinigung" begründet haben.

### **Nr. 3a**

#### **Zu § 1 Abs. 2 Sätze 6 und 8 der Anlage zu § 101 - Stufenlaufzeit**

Bei Beschäftigten, die ab dem 1. November 2009 erstmals nach dem Anhang zur Anlage C-Kitas der Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu § 101 Abs. 1 BT-V eingruppiert werden, beginnt die ab dem 1. November 2009 für den weiteren Stufenaufstieg zurückzulegende Stufenlaufzeit in den Stufen 1 bis 3 am 1. November 2011 und in den Stufen 4 bis 6 am 1. November 2013 zu laufen.

### **Nr. 4**

#### **Zu § 18 - Leistungsentgelt**

- (1) Abweichend von Absatz 2 wird das Leistungsentgelt ab dem 1. Januar 2009 eingeführt.
- (2) In der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 tritt an die Stelle des 1. Januar 2007 der 1. Januar 2009, an die Stelle des 30. September 2007 der 30. September 2009, an die Stelle des Dezember 2008 der Dezember 2010, an die Stelle des Jahres 2007 das Jahr 2009, an die Stelle des Dezember 2007 der Dezember 2009, an die Stelle des September 2007 der September 2009 und an die Stelle des 31. Juli 2007 der 31. Juli 2009.

### **Nr. 5**

#### **Zu § 30 Abs. 3 - Befristete Arbeitsverträge**

Abweichend von Absatz 3 soll im Falle mehrerer verschiedener Krankenvertretungen ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund in der Regel drei Monate nicht unterschreiten.

### **Nr. 6**

#### **Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

- (1) Bei Beschäftigten, die vor dem 1. Januar 1990 aus einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg im Zusammenhang mit der Verlagerung von Aufgaben von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die "Vereinigung" in ein Arbeitsverhältnis bei der "Vereinigung" übergetreten sind, tritt die "Vereinigung" in die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit der Freien und Hansestadt Hamburg ein.

- (2) Die von Absatz 1 erfassten Beschäftigten behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit.
- (3) Angestellte, die für ihre Tätigkeit bei der "Vereinigung" im Zusammenhang mit der Verlagerung von Aufgaben von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die "Vereinigung" vor dem 1. Januar 1990 aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausgeschieden sind, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamten-dienstzeit im Angestelltenverhältnis verbracht.

Protokollerklärung:

Die "Vereinigung" als Arbeitgeber sagt zu, die Kosten zu tragen, wenn sie einen Beschäftigten nach Nr. 1 oder 6 zu einer Fortbildungsmaßnahme der Freien und Hansestadt Hamburg entsendet.

**Nr. 7**

**Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) <sup>1</sup> Die von Nr. 6 Abs. 1 erfassten Beschäftigten behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) <sup>1</sup> Auf Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur "Vereinigung" nach dem 31. Januar 2005 begründet wurde, findet § 25 keine Anwendung. <sup>2</sup> Diesen Beschäftigten wird eine betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg einer Direktversicherung gewährt. <sup>3</sup> In die Direktversicherung zugunsten des Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 2 v.H. der festen monatlichen Bezüge ein. <sup>4</sup> Den Anspruch auf eine solche betriebliche Altersversorgung erhalten die in Satz 1 genannten Beschäftigten nur, sofern sie der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und mindestens ein Jahr ununterbrochen bei der "Vereinigung" beschäftigt sind. <sup>5</sup> Keinen Anspruch erhalten Beschäftigte, deren Eintrittsdatum drei Jahre oder weniger von dem Datum entfernt ist, zu dem sie eine ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können. <sup>6</sup> Die näheren Einzelheiten werden betrieblich geregelt.

## Abschnitt II

### Geringfügig Beschäftigte mit Tätigkeiten in besonderen Aufgabengebieten in Kindertagesstätten

#### Nr. 1

#### Geltungsbereich

Die Sonderregelungen des Abschnitt II gelten für Beschäftigte, die in der Betreuung und Förderung von Kindern, insbesondere als Schularbeitshilfen, Interessengruppenleitungen oder Sprachförderkräfte, in Kindertagesstätten tätig sind, ohne abgeschlossene Ausbildung als Erzieherin, Kinderpflegerin oder sozialpädagogische Assistentin.

#### Nr. 2

#### Entgelt

<sup>1</sup> Beschäftigte, die unter diese Sonderregelung fallen, erhalten abweichend von den Regelungen in Abschnitt III des TV-AVH ein pauschalisiertes Monatsentgelt. <sup>2</sup> Mit dem pauschalisierten Monatsentgelt sind neben dem Tabellenentgelt auch das Leistungsentgelt, die Jahressonderzahlung sowie Leistungen nach § 23 abgegolten. <sup>3</sup> Die pauschalisierten Monatsentgelte werden jeweils zu den Zeitpunkten und mit den Prozentsätzen angepasst, zu dem sich die Entgelte für die "Vereinigung" verändern.

(2) Das pauschalisierte Monatsentgelt beträgt für

- |    |   |   |
|----|---|---|
| a) | Beschäftigte, die in der Betreuung und Förderung von Kindern, insbesondere als Schularbeitshilfen, Interessengruppenleitungen oder Sprachförderkräfte, in Kindertagesstätten tätig sind, ohne abgeschlossene Ausbildung als Erzieherin, Kinderpflegerin oder sozialpädagogische Assistentin | bis 31. März 2025<br>EUR 2.969,89,<br>ab 1. April 2025<br>EUR 3.088,14 und<br>ab 1. Mai 2026<br>EUR 3.174,61  |
| b) | Beschäftigte nach Buchstabe a) mit besonderen technischen oder künstlerischen oder methodischen und didaktischen Fähigkeiten, die für die jeweilige Aufgabenstellung einschlägig sind   | bis 31. März 2025<br>EUR 3.488,49,<br>ab 1. April 2025<br>EUR 3.606,74 und<br>ab 1. Mai 2025<br>EUR 3.707,73. |

## Abschnitt III

### Sonstige Vereinbarung

- (1) <sup>1</sup> Die Tarifvertragsparteien werden im Rahmen der Tarifverhandlungen zur Übertragung einer Entgeltordnung von der Bundesebene auf den TV-AVH Verhandlungen führen, die auch zum Ziel haben, die Vorschriften zur Eingruppierung des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten in einer auch für die "Vereinigung" und ihre Beschäftigten tragbaren Weise auszugestalten. <sup>2</sup> Ziel dieser Verhandlungen wird es auch sein,
- in Anknüpfung an das bisherige AVH-Tarifrecht auf Eingruppierungsmerkmale, die auf der Stigmatisierung von Kindern oder auf der Unterscheidung von Erst- und Zweitkräften beruhen, zu verzichten und
  - für Kita-Leitungskräfte an die Tätigkeit anpassbare Differenzierungen nach Kita-Größe und Funktion vorzusehen.
- (2) Im Rahmen der Tarifverhandlungen über die Entgeltordnung werden die Tarifvertragsparteien auch prüfen, ob es angesichts der wirtschaftlichen Situation der "Vereinigung" erforderlich ist, Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zur "Vereinigung" nach dem 31. Januar 2005 begründet wurde, vorübergehend um eine Entgeltstufe niedriger einzustufen, als es sich aus der Anwendung von § 16 Absatz 1 und 2 ergibt.

## § 93

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).
- (2) <sup>1</sup> Alternativ zu Absatz 1 kann die/der Beschäftigte an Stelle von § 25 durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile ihres/seines Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandeln. <sup>2</sup> Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbeitrages werden betrieblich geregelt.
- (3) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte entscheidet einmalig, ob die für sein Arbeitsverhältnis maßgebliche zusätzliche Altersversorgung durch Versicherung bei der VBLU gemäß Absatz 1 oder in Form der Entgeltumwandlung nach Absatz 2 vorzunehmen ist. <sup>2</sup> Ein späterer Wechsel ist nur einvernehmlich möglich.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 34 - Beschäftigungszeit**

##### **Zu § 16 - Stufenlaufzeit**

<sup>1</sup> Vor dem 1. November 2007 im Arbeitsverhältnis zu Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V. zurückgelegte Zeiten werden als Beschäftigungszeit angerechnet.

<sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

## § 94

### Sonderregelungen für Beschäftigte des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin

#### Nr. 1

##### Zu § 1 Abs. 2 - Geltungsbereich

- (1) <sup>1</sup> Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin für eine Tätigkeit bei der Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin beurlaubt worden sind, werden bei der Stiftung weiterbeschäftigt. <sup>2</sup> Für diese Beschäftigten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) <sup>1</sup> Beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die als Beschäftigte (ehemals Angestellte) weiterbeschäftigt werden, erhalten Entgelt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen. <sup>2</sup> Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. <sup>3</sup> Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei den Stiftungen eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 12 Abs. 2 TV-AVH iVm der Anlage 1 - Entgeltordnung zu erfolgen. <sup>4</sup> Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

## Nr. 2

### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

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

- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup> Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup> Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

### **Nr. 3**

#### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
2. <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 6 Satz 1 kann durch Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup> Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup> § 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.
3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 10:
  - (10) Durch Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.

### **Nr. 4**

#### **Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit**

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

## Nr. 5

### Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

1. <sup>1</sup> Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup> Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup> Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup> Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup> Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
2. Beschäftigten, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin auf Grund der rechtlichen Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin am 1. Januar 2008 eingetreten ist, wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Stufenlaufzeit angerechnet.
3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 5:
  - (5) <sup>1</sup> Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten.

<sup>3</sup> Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup> Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## Nr. 6

### Zu § 18 - Leistungsentgelt

1. Abweichend von § 18 Abs. 2 wird das Leistungsentgelt ab dem 1. Januar 2009 eingeführt.
2. Im Jahr 2008 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v.H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September 2008 zusteht.
3. Darüber hinaus gelten die folgenden Absätze 9 bis 12:
  - (9) <sup>1</sup> Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup> Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup> Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup> Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup> Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
  - (10) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von den Absätzen 1 bis 6 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
  - (11) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von den Absätzen 1 bis 9 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

- (12) Das Volumen für das Leistungsentgelt nach Absatz 3 wird durch die Zahlungen nach den Absätzen 9 bis 11 nicht berührt.

## Nr. 7

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) An Stelle des § 25 gilt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 für die Beschäftigten der Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin eine neue betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung) mit den nachfolgenden zentralen Eckpunkten:

#### Geltungsbereich:

1. <sup>1</sup> Die neue betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung) gilt für alle Beschäftigten, die seit dem 1. Januar 2008 in die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin eingestellt wurden und werden. <sup>2</sup> Für Beschäftigte, die in der Zeit vom 1. Januar 2008 bis zum 31. August 2009 eingestellt wurden und die am 1. September 2009 noch im Arbeitsverhältnis zur Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin stehen, gilt die betriebliche Altersversorgung rückwirkend seit dem jeweiligen Beginn des Arbeitsverhältnisses. <sup>3</sup> Von der neuen betrieblichen Altersversorgung werden Beschäftigte, die geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind, und studentische Hilfskräfte nicht erfasst.
2. [1] Für Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25 TV-AVH, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 15. Dezember 2009 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die neue betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung) gewählt haben.  
  
[2] Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes zugesagt worden ist, und die die Wartezeit nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes am 1. September 2009 noch nicht erfüllt haben, wird ein individuelles Wahlrecht nach Ziffer 1 Absatz 3 der Dienstvereinbarung betriebliche Altersversorgung vom 22. Juni 2009 / 14. August 2009 eingeräumt.

### Beitragsordnung:

1. <sup>1</sup> Der Beitragssatz des Arbeitgebers beträgt 5 Prozent vom Jahresbrutto der/des Beschäftigten. <sup>2</sup> Jahresbrutto ist die Summe der realen und - im Sinne von Ziffer 3 der Dienstvereinbarung betriebliche Altersversorgung vom 22. Juni 2009 / 14. August 2009 - berechneten laufenden und Einmal-Entgelte im Kalenderjahr, die nach dem Stand vom 1. September 2009 als "ruhegeldfähige Bezüge" im Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz definiert sind. <sup>3</sup> Der Arbeitgeberbeitrag ist begrenzt auf den steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrag, der am 1. September 2009 gemäß § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz mit maximal 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung definiert ist.
  
2. <sup>1</sup> Die Zahlung des Arbeitgeber-Beitrags erfolgt grundsätzlich für die Zeiträume, für die der/dem Beschäftigten Bezüge gezahlt werden. <sup>2</sup> Dies gilt nicht
  - a) soweit für die gleichen Zeiten Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung bei einem anderen Versorgungsträger oder Versorgungsanwartschaften in der Beamtenversorgung erworben werden,
  - b) bei geringfügiger Beschäftigung (rentenversicherungsfrei nach § 5 Abs. 2 SGB VI).<sup>3</sup> Abweichend hiervon werden für folgende Zeiten Arbeitgeber-Beiträge gezahlt:
  1. Zeiten der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 TV-AVH,
  2. Zeiten der Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG,
  3. Elternzeiten nach § 15 BEEG, unabhängig davon, ob eine zulässige Erwerbstätigkeit erfolgt,
  4. Zeiten einer Beurlaubung bei vorheriger Anerkennung eines öffentlichen oder betrieblichen Interesses bis höchstens drei Jahre (wenn für diesen Zeitraum keine andere betriebliche Altersversorgung läuft).<sup>4</sup> Das Nähere, insbesondere zur Höhe der Arbeitgeber-Beiträge, ergibt sich aus Ziffer 3 der Dienstvereinbarung betriebliche Altersversorgung vom 22. Juni 2009 / 14. August 2009.

### Leistungsplan:

Die Leistung aus der neuen betrieblichen Altersversorgung (Direktversicherung) besteht aus Garantierente und Überschussbeteiligung und erreicht nach Beitragszahlung durch Arbeitgeber und Beschäftigten ein Niveau, das sich am Leistungsniveau des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes orientiert.

### Portabilität:

<sup>1</sup> Die Ansprüche aus der neuen betrieblichen Altersversorgung (Direktversicherung) werden nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von einem Jahr unverfallbar. <sup>2</sup> Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die

Beschäftigte/den Beschäftigten oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Betreiben der/des Beschäftigten gelten die gesetzlichen Regelungen.

- (2) <sup>1</sup> Bei den Beschäftigten, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg und bei der Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

## **Nr. 8**

### **Zu § 26 - Erholungsurlaub**

Absatz 2 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein.

## **Nr. 9**

### **Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge**

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

## **Nr. 10**

### **Zu § 34 - Beschäftigungszeit**

Beschäftigten, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin auf Grund der rechtlichen Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin am 1. Januar 2008 eingetreten ist, wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit angerechnet.

## § 95

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 96

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## § 97

### **Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in der Anlage zu § 97 aufgeführten besonderen Regelungen.

ANM

*Fortsetzung nächste Seite*

## Anlage zu § 97

### § 1

#### Entgelt

(1) Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV bzw. nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 2, 5, 7, 13 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage C.

(2) Anstelle des § 16 Absatz 1 bis 2a gilt Folgendes:

<sup>1</sup> Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup> Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup> Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup> Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4), der einen dem TV-AVH vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

<sup>1</sup> Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVP-AVH) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup> Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

**Leerseite**

- (3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12

- (4) <sup>1</sup> Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup> Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - bis zum 31. März 2025 weniger als EUR 72,99,
  - vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als EUR 75,26 und
  - ab 1. Mai 2026 weniger als EUR 77,37,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis zum 31. März 2025 weniger als EUR 116,79,
  - vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als EUR 120,42 und
  - ab 1. Mai 2026 weniger als EUR 123,79,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. <sup>3</sup> Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup> Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup> Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>6</sup> § 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

<sup>1</sup> Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup> Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach Absatz 4 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach Absatz 4 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

- (5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.
- (6) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV bzw. nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 2, 5, 7, 13 der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 130,00. <sup>2</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 180,00; Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 2, 5, 7, 13 der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 180,00. <sup>3</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 13 der Anlage 1 - Entgeltordnung in der Entgeltgruppe S 15 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 180,00.

**§ 2**

**Betrieblicher Gesundheitsschutz /  
Betriebliche Gesundheitsförderung**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind.
- (2) <sup>1</sup> Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup> Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup> Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe ver-

bessert. <sup>4</sup> Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup> Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. <sup>6</sup> Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

- (3) <sup>1</sup> Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup> Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). <sup>3</sup> Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup> Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup> Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup> Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. <sup>7</sup> Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. <sup>8</sup> Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.
- (4) <sup>1</sup> Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebs-/Personalrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs- bzw. Personalrat benannt werden. <sup>2</sup> Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup> Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. <sup>4</sup> Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup> Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. <sup>6</sup> Gesetzliche Rechte der (kommunalen) Beschlussorgane bleiben unberührt. <sup>7</sup> Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebs-/Personalrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>8</sup> Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>9</sup> Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>10</sup> Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- (5) <sup>1</sup> Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Ar-

beitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup> Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. <sup>3</sup> Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. <sup>4</sup> Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

- (6) <sup>1</sup> Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup> Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

#### Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TV-AVH von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.

## § 2a

### **Regenerationstage/Umwandlungstage**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV bzw. nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 2, 5, 7, 13 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend.

<sup>3</sup> Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup> Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup> Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

<sup>1</sup> Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup> Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup> Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) <sup>1</sup> Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup> Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup> Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup> Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup> Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Für das Kalenderjahr 2022 zustehende Regenerationstage, die im Kalenderjahr 2022 nicht geltend gemacht worden sind, verfallen am 30. September 2023.

- (3) <sup>1</sup> Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 97 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup> Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 97 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup> Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup> Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup> Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup> Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup> Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup> Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup> Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Protokollerklärung zu § 2a:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

### § 3

#### **Beschäftigte im Erziehungsdienst**

<sup>1</sup> Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden - soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen - im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. <sup>3</sup> Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

#### Protokollerklärung zu Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

**Leerseite**

Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu § 97

Anlage C

<p><b>Tabelle TV-AVH</b>  <b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</b>  <b>(gültig ab 1. März 2020 bis zum 31. März 2021)</b>          (monatlich in Euro)</p>
---

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.651,89
<b>S 17</b>	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.186,44
<b>S 16</b>	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	4.920,46
<b>S 15</b>	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.787,49
<b>S 14</b>	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.614,15
<b>S 13</b>	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.521,51
<b>S 12</b>	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.524,34
<b>S 11b</b>	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.458,57
<b>S 11a</b>	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.388,53
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
<b>S 8b</b>	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
<b>S 8a</b>	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
<b>S 7</b>	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
<b>S 3</b>	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
<b>S 2</b>	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

**Anlage C**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig ab 1. April 2021 bis zum 31. März 2022)**  
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	5.731,02
<b>S 17</b>	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	5.259,05
<b>S 16</b>	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	4.989,35
<b>S 15</b>	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	4.854,51
<b>S 14</b>	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	4.678,75
<b>S 13</b>	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	4.584,82
<b>S 12</b>	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	4.587,68
<b>S 11b</b>	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	4.520,99
<b>S 11a</b>	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	4.449,97
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
<b>S 8b</b>	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
<b>S 8a</b>	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
<b>S 7</b>	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
<b>S 3</b>	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
<b>S 2</b>	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

**Anlage C**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig ab 1. April 2022 bis zum 29. Februar 2024)**  
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	5.834,18
<b>S 17</b>	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.353,71
<b>S 16</b>	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.079,16
<b>S 15</b>	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	4.941,89
<b>S 14</b>	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.762,97
<b>S 13</b>	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.667,35
<b>S 12</b>	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.670,26
<b>S 11b</b>	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.602,37
<b>S 11a</b>	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.530,07
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
<b>S 8b</b>	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
<b>S 8a</b>	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
<b>S 7</b>	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
<b>S 3</b>	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
<b>S 2</b>	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Anlage C

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.235,93
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	4.990,22
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
<b>S 8a</b>	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
<b>S 7</b>	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**Anlage C**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig vom 1. Oktober 2024 bis 31. März 2025)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.235,93
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	4.990,22
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
<b>S 8a</b>	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
<b>S 7</b>	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**Anlage C**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.557,04
<b>S 17</b>	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.034,93
<b>S 16</b>	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.736,60
<b>S 15</b>	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.587,43
<b>S 14</b>	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.393,01
<b>S 13</b>	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.289,10
<b>S 12</b>	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.292,26
<b>S 11b</b>	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.218,50
<b>S 11a</b>	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.139,93
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
<b>S 8b</b>	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
<b>S 8a</b>	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4.092,49	4.311,44	4.541,67
<b>S 7</b>	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
<b>S 3</b>	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
<b>S 2</b>	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

**Anlage C**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**  
**(gültig ab 1. Mai 2026)**  
**(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.740,64
<b>S 17</b>	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.203,91
<b>S 16</b>	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	5.897,22
<b>S 15</b>	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.743,88
<b>S 14</b>	4.073,39	4.351,17	4.682,24	5.019,00	5.391,41	5.544,01
<b>S 13</b>	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.437,19
<b>S 12</b>	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.440,44
<b>S 11b</b>	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.364,62
<b>S 11a</b>	3.846,25	4.106,12	4.291,48	4.766,33	5.138,69	5.283,85
<b>S 10</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 9</b>	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
<b>S 8b</b>	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
<b>S 8a</b>	3.509,44	3.738,13	3.976,82	4.207,08	4.432,16	4.668,84
<b>S 7</b>	3.426,93	3.649,60	3.871,14	4.098,95	4.270,11	4.528,02
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
<b>S 3</b>	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
<b>S 2</b>	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

## § 98

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

**§ 99**

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 100

### Sonderregelungen für Beschäftigte

#### **der Elbphilharmonie und Laeishalle Betriebsgesellschaft mbH [ehemals: Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH]**

##### Nr. 1

##### **Zu § 2 - Schriftform, Nebenabreden Zu § 34 - Beschäftigungszeit**

<sup>1</sup> Beschäftigten, die am 31. Juli 2009 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH [jetzt: Elbphilharmonie und Laeishalle Betriebsgesellschaft mbH] aufgrund des Betriebsübergangs des Landesbetriebes Laeishalle - Musikhalle Hamburg am 1. August 2009 eingetreten ist, wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

##### Nr. 2

##### **Zu § 1 - Ausnahmen vom Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup> Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Laeishalle - Musikhalle Hamburg für eine Tätigkeit bei Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH [jetzt: Elbphilharmonie und Laeishalle Betriebsgesellschaft mbH] beurlaubt worden sind, werden bei der Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH [jetzt: Elbphilharmonie und Laeishalle Betriebsgesellschaft mbH] als Beschäftigte weiterbeschäftigt. <sup>2</sup> Für diese Beschäftigten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) <sup>1</sup> Beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die als Beschäftigte (ehemals Angestellte) weiterbeschäftigt werden, erhalten Entgelt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen. <sup>2</sup> Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. <sup>3</sup> Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei den Stiftungen eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen er-

forderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 12 Abs. 2 TV-AVH iVm der Anlage 1 - Entgeltordnung zu erfolgen. <sup>4</sup>Nur zu diesem Zweck werden die Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
8	A 8
9a	A 9
9b	A 10
9c	A 10
10	A 11
11	A 12
12	A 12
13	A 13
14	A 14
15	A 15.

### Nr. 3

#### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) <sup>1</sup> Bei den Beschäftigten, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH [jetzt: Elbphilharmonie und Laeiszhalle Betriebsgesellschaft mbH] übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) Bei Beschäftigten, die von der HamburgMusik gGmbH auf die Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH [jetzt: Elbphilharmonie und Laeiszhalle Betriebsgesellschaft mbH] wechseln, verbleibt es bei der einzelvertraglichen Regelung.

## § 101

### **Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten bei Mitgliedern der AVH**

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten gelten die in der Anlage zu § 101 aufgeführten besonderen Regelungen.

*Fortsetzung nächste Seite*

## Anlage zu § 101

### § 1

#### Entgelt

- (1) Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage C-Kitas.
- (2) Anstelle des § 16 Absatz 1 bis 2a gilt Folgendes:

<sup>1</sup> Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup> Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup> Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup> Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4), der einen dem TV-AVH vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

<sup>1</sup> Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVP-AVH) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup> Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

**Leerseite**

- (3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12

- (4) <sup>1</sup> Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C-Kitas werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup> Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C-Kitas der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - bis zum 31. März 2025 weniger als EUR 72,99,
  - vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als EUR 75,26 und
  - ab 1. Mai 2026 weniger als EUR 77,37,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis zum 31. März 2025 weniger als EUR 116,79,
  - vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als EUR 120,42 und
  - ab 1. Mai 2026 weniger als EUR 123,79,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. <sup>3</sup> Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup> Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>5</sup> Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. <sup>6</sup> § 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

<sup>1</sup> Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup> Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach Absatz 4 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach Absatz 4 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

- (5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.
- (6) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 130,00. <sup>2</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von EUR 180,00.

**§ 2**

**Betrieblicher Gesundheitsschutz /  
Betriebliche Gesundheitsförderung**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind.
- (2) <sup>1</sup> Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup> Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup> Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup> Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup> Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. <sup>6</sup> Der Ar-

beits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

- (3) <sup>1</sup> Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup> Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). <sup>3</sup> Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup> Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup> Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup> Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. <sup>7</sup> Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. <sup>8</sup> Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.
- (4) <sup>1</sup> Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebs-/Personalrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs- bzw. Personalrat benannt werden. <sup>2</sup> Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup> Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. <sup>4</sup> Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup> Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. <sup>6</sup> Gesetzliche Rechte der (kommunalen) Beschlussorgane bleiben unberührt. <sup>7</sup> Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebs-/Personalrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>8</sup> Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>9</sup> Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>10</sup> Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- (5) <sup>1</sup> Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup> Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. <sup>3</sup> Die Ablehnung eines

Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. <sup>4</sup> Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

- (6) <sup>1</sup> Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup> Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

#### Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TV-AVH von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.

### **§ 2a**

#### **Regenerationstage/Umwandlungstage**

- (1) <sup>1</sup> Beschäftigte, die nach dem Teil C Abschnitt II Ziffer 10 der Anlage 1 - Entgeltordnung eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup> Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup> Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup> Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein

Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

<sup>1</sup> Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup> Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup> Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) <sup>1</sup> Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup> Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup> Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup> Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup> Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Für das Kalenderjahr 2022 zustehende Regenerationstage, die im Kalenderjahr 2022 nicht geltend gemacht worden sind, verfallen am 30. September 2023.

- (3) <sup>1</sup> Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 101 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup> Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 101 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup> Die SuE-Zulage

wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup> Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup> Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup> Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup> Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup> Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup> Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup> Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Protokollerklärung zu § 2a:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

### § 3

#### **Beschäftigte im Erziehungsdienst**

<sup>1</sup> Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden - soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen - im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer

Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. <sup>3</sup> Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

**§ 4**

<sup>1</sup> Die Entgeltbeträge der Entgeltgruppe S 8b in Anlage C-Kitas werden in den Stufen 5 und 6 so festgelegt, dass ihr Abstand zu denjenigen in Anlage C des TVöD-V ab dem 1. März 2025 in Stufe 5 EUR 108,00 und in Stufe 6 EUR 186,00 und ab dem 1. März 2026 in Stufe 5 EUR 36,00 und in Stufe 6 EUR 62,00 beträgt. <sup>2</sup> Ab dem 1. Januar 2027 ist der Abstand aufgehoben.

**Leerseite**

**Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu § 101**

**Anlage C-Kitas**

<p><b>Tabelle TV-AVH</b>  <b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten</b>  <b>bei Mitgliedern der AVH</b>  <b>(gültig vom 1. März 2024 bis 30. September 2024)</b>  <b>(monatlich in Euro)</b></p>
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
<b>S 9</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.440,71	4.592,44
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**Anlage C-Kitas**

<p><b>Tabelle TV-AVH</b>  <b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten</b>  <b>bei Mitgliedern der AVH</b>  <b>(gültig vom 1. Oktober 2024 bis 28. Februar 2025)</b>          (monatlich in Euro)</p>
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
<b>S 9</b>	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.440,71	4.592,44
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**Anlage C-Kitas**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten**  
**bei Mitgliedern der AVH**  
**(gültig vom 1. März 2025 bis 31. März 2025)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.366,06
<b>S 17</b>	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	5.859,16
<b>S 16</b>	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.569,51
<b>S 15</b>	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.424,69
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.135,05
<b>S 12</b>	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.138,12
<b>S 11b</b>	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.066,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
<b>S 9</b>	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
<b>S 8b</b>	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.512,71	4.716,44
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
<b>S 3</b>	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
<b>S 2</b>	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

**Anlage C-Kitas**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten**  
**bei Mitgliedern der AVH**  
**(gültig vom 1. April 2025 bis 28. Februar 2026)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.557,04
<b>S 17</b>	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.034,93
<b>S 16</b>	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.736,60
<b>S 15</b>	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.587,43
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.289,10
<b>S 12</b>	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.292,26
<b>S 11b</b>	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.218,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.504,81	3.829,79	3.996,37	4.494,03	4.899,97	5.233,39
<b>S 9</b>	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
<b>S 8b</b>	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.651,33	4.863,51
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
<b>S 3</b>	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
<b>S 2</b>	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

**Anlage C-Kitas**

<p><b>Tabelle TV-AVH</b>  <b>Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten</b>  <b>bei Mitgliedern der AVH</b>  <b>(gültig vom 1. März 2026 bis 30. April 2026)</b>  <b>(monatlich in Euro)</b></p>
--

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.557,04
<b>S 17</b>	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.034,93
<b>S 16</b>	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.736,60
<b>S 15</b>	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.587,43
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.289,10
<b>S 12</b>	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.292,26
<b>S 11b</b>	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.218,50
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.504,81	3.829,79	3.996,37	4.494,03	4.899,97	5.233,39
<b>S 9</b>	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
<b>S 8b</b>	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.723,33	4.987,51
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
<b>S 3</b>	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
<b>S 2</b>	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

**Anlage C-Kitas**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten**  
**bei Mitgliedern der AVH**  
**(gültig vom 1. Mai 2026 bis 31. Dezember 2026)**  
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.740,64
<b>S 17</b>	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.203,91
<b>S 16</b>	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	5.897,22
<b>S 15</b>	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.743,88
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.437,19
<b>S 12</b>	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.440,44
<b>S 11b</b>	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.364,62
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.602,94	3.937,02	4.108,27	4.619,86	5.037,17	5.379,92
<b>S 9</b>	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
<b>S 8b</b>	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.856,59	5.128,90
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
<b>S 3</b>	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
<b>S 2</b>	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

**Anlage C-Kitas**

**Tabelle TV-AVH**  
**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten**  
**bei Mitgliedern der AVH**  
**(gültig ab 1. Januar 2027)**  
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.740,64
<b>S 17</b>	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.203,91
<b>S 16</b>	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	5.897,22
<b>S 15</b>	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.743,88
<b>S 14</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 13</b>	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.437,19
<b>S 12</b>	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.440,44
<b>S 11b</b>	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.364,62
<b>S 11a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 10</b>	3.602,94	3.937,02	4.108,27	4.619,86	5.037,17	5.379,92
<b>S 9</b>	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
<b>S 8b</b>	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
<b>S 8a</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 7</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 6</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 5</b>	[nicht besetzt]					
<b>S 4</b>	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
<b>S 3</b>	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
<b>S 2</b>	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

## § 102

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 103

### Sonderregelungen für Beschäftigte

#### des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg

##### Nr. 1

##### Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

- (1) <sup>1</sup> Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. <sup>2</sup> Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup> Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup> Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup> Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup> Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup> Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

- (5) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup> Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup> Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup> Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup> Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup> Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. <sup>2</sup> Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. <sup>3</sup> Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

## Nr. 2

### Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

1. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.
2. <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 6 Satz 1 kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup> Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb eines Jahres ausgeglichen. <sup>3</sup> § 6 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.

3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 10:

Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Beschäftigtenbereiche vereinbart werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange vom Beschäftigten selbstverantwortlich festgelegt werden kann.

### **Nr. 3**

#### **Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit**

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

### **Nr. 4**

#### **Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle**

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup> Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup> Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup> Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. <sup>5</sup> Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und / oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. <sup>6</sup> Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup> Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 25 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>4</sup> Dies gilt jedoch nur, wenn

- a) sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besondere projektbezogene Anforderungen erfüllen oder
- b) eine besondere Personalbindung beziehungsweise Personalgewinnung erreicht werden soll.

<sup>5</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>6</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

**Nr. 5**

**Zu § 18 - Leistungsentgelt**

Zusätzlich zu den Absätzen 1 bis 8 gelten die folgenden Absätze 9 bis 11:

- (9) <sup>1</sup> Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup> Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. <sup>3</sup> Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. <sup>4</sup> Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v.H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. <sup>5</sup> Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.
- (10) <sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 6 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. <sup>2</sup> Die Zulage kann befristet werden. <sup>3</sup> Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (11) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von Absatz 1 bis 9 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.

## Nr. 6

### Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein.

## Nr. 7

### Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

<sup>1</sup> Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. <sup>2</sup> Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

## § 104

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der HAB Hamburger Arbeit-Beschäftigungs- gesellschaft mbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Abweichend von § 6 Abs. 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> § 39 Abs. 3 TV-AVH bleibt unberührt.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) <sup>1</sup> Für Beschäftigte, die mit der Freien und Hansestadt Hamburg ein Arbeitsverhältnis begründet hatten und dieses zum Zwecke des Übertritts in die HAB Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH einvernehmlich beendeten und denen von der Freien und Hansestadt Hamburg eine Zusatzversorgung nach dem Gesetz über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) [jetzt: Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG)] zugesagt worden war, gilt abweichend von Absatz 1 § 25. <sup>2</sup> Diese Beschäftigten behalten ihre vor Eintritt in die HAB Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit.

**Nr. 3**

**Zu § 34 Absatz 2 - Unkündbarkeit**

§ 34 Absatz 2 gilt in der nachfolgenden Fassung:

<sup>1</sup> Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, 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 am 31. Dezember 2012 unkündbar waren, verbleibt es dabei.

## **§ 105**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der PepKo Perspektiv-Kontor Hamburg gGmbH**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

## § 106

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburg Marketing GmbH**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld**

§ 44 gilt mit der Maßgabe, dass betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden kann.

#### **Nr. 2**

#### **Besitzstandsregelung**

<sup>1</sup> Beschäftigten, die durch Übertritt in den TV-AVH ein geringeres Jahresentgelt erhalten, als ohne Übertritt, wird monatlich eine Ausgleichszulage in Höhe von einem Zwölftel des Differenzbetrages, höchstens jedoch von EUR 200,00 brutto gewährt.

<sup>2</sup> Die Ausgleichszulage vermindert sich bei jeder Entgeltsteigerung um deren jeweiligen Betrag.

## § 107

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der HIW Hamburg Invest Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH [ehemals: HWF Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH]**

#### **Nr. 1**

#### **Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld**

§ 44 gilt mit der Maßgabe, dass betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden kann.

#### **Nr. 2**

#### **Besitzstandsregelung**

<sup>1</sup> Beschäftigten, die durch Übertritt in den TV-AVH ein geringeres Jahresentgelt erhalten, als ohne Übertritt, wird monatlich eine Ausgleichszulage in Höhe von einem Zwölftel des Differenzbetrages, höchstens jedoch von EUR 200,00 brutto gewährt.

<sup>2</sup> Die Ausgleichszulage vermindert sich bei jeder Entgeltsteigerung um deren jeweiligen Betrag.

## § 108

[Frei aus redaktionellen Gründen]

AVH

## **§ 109**

### **Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 - Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Ärztinnen und Ärzte, soweit diese nicht unter den Geltungsbereich der Besonderen Teile Krankenhäuser (BT-K) oder Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) fallen.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle**

Abweichend von § 16 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil B Abschnitt II Ziffer 1 Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 und Abschnitt XXVIII Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 1 der Anlage 1 - Entgeltordnung.

## **§ 110**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Ambulante Psychosoziale Dienste Lydia Buchfink GmbH & Co. KG**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

## § 111

**[Frei aus redaktionellen Gründen]**

AVH

## § 112

### **Sonderregelungen für Beschäftigte**

#### **als Chief Terminal Officer der Cruise Gate Hamburg GmbH**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

§ 6 Absatz 4 gilt in der folgenden Fassung:

„Bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.“

Die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4 findet Anwendung.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup> Abweichend von § 8 Absatz 3 können Rufbereitschaftsentgelte pauschaliert werden. <sup>2</sup> Nr. 4 Satz 2 findet Anwendung.
- (2) <sup>1</sup> Abweichend von § 8 Absatz 4 wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup> Sie ist mit dem monatlichen Entgelt abgegolten. <sup>3</sup> Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nach § 8 nicht gezahlt.

##### **Nr. 3**

##### **Zu § 20 - Jahressonderzahlung**

Abweichend von § 20 Absatz 2 beträgt die Jahressonderzahlung bei Beschäftigten der Cruise Gate Hamburg GmbH 80 v.H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts.

## Nr. 4

### Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts

<sup>1</sup> Neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Rufbereitschaftsentgelte) können pauschaliert werden. <sup>2</sup> Die Pauschalen verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz. <sup>3</sup> Es können Jahresgehälter unter Berücksichtigung aller tarifvertraglich zustehenden Entgelte vereinbart werden.

## **§ 113**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte**

#### **der Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte zur Erinnerung an die Opfer der NS-Verbrechen (im Folgenden „Stiftung“)**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Abweichend von § 6 Abs. 1 Sätze 1 bis 6 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 39 Stunden.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 15 - Tabellenentgelt**

<sup>1</sup> Abweichend von § 15 Abs. 2 TV-AVH erhalten die Beschäftigten, die am 31. Dezember 2019 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Stiftung auf Grund ihrer rechtlichen Verselbständigung am 1. Januar 2020 eingetreten ist (übergeleitete Beschäftigte), ab 1. Januar 2020 bis zum 31. August 2020 Entgelt nach Anlage B zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). <sup>2</sup> Bis zum formalen Abschluss der Tarifrunde 2020 für den TV-AVH werden die Entgelte nach Anlage B zum TV-L zunächst fortgezahlt.

##### **Nr. 3**

##### **Zu § 18 - Leistungsentgelt**

§ 18 gilt ab dem 1. Januar 2023, seine Protokollerklärung zu Abs. 4 Nr. 1 sinngemäß.

## Nr. 4

### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup> Zugunsten der übergeleiteten Beschäftigten wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

## Nr. 5

### Zu § 34 - Beschäftigungszeit

Zugunsten der übergeleiteten Beschäftigten wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit angerechnet.

## Nr. 6

### Ausgleichszulage

- (1) Sollten übergeleitete Beschäftigte infolge der Überleitung in den TV-AVH ein geringeres Jahresentgelt im Sinne des Absatzes 2 erhalten, als ohne Überleitung, so erhalten sie eine monatliche Ausgleichszulage nach den Absätzen 2 bis 4.
- (2) <sup>1</sup> Für die Berechnung der Ausgleichszulage wird zunächst das Jahreseinkommen einschließlich der Besitzstände ermittelt, das die/der Beschäftigte im Jahr 2020 erzielt hätte, wenn sie/er weiterhin unter den TV-L gefallen wäre. <sup>2</sup> Nach formalem Abschluss der Tarifrunde 2020 für den TV-AVH wird das Jahreseinkommen ermittelt, das die/der Beschäftigte im Jahr 2020 unter dem TV-AVH mit der Maßgabe der Nr. 2 erzielt. <sup>3</sup> Errechnet sich beim Vergleich dieser beiden Jahreseinkommen eine Differenz zu Lasten der/des Beschäftigten, wird ein Zwölftel der Differenz als monatliche individuelle Ausgleichszulage gezahlt.
- (3) Die Ausgleichszulage verändert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.
- (4) Bei Höhergruppierungen vermindert sich die Ausgleichszulage um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn.

## § 114

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Leben mit Behinderung Hamburg Sozialeinrichtungen gGmbH und des Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein e.V.**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Abweichend von § 6 Abs. 1 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> § 39 Abs. 3 TV-AVH bleibt unberührt.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 18 - Leistungsentgelt**

§ 18 findet keine Anwendung.

#### **Nr. 3**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

- (1) <sup>1</sup> Die/Der Beschäftigte hat anstelle von § 25 Anspruch auf den Abschluss einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, um Teile ihres/seines Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. <sup>2</sup> Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbetrages werden betrieblich geregelt.
- (2) <sup>1</sup> Anstelle von § 25 haben Beschäftigte, für die vor dem 1. Juni 2017 eine betriebliche Altersversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) abgeschlossen wurde, weiterhin Anspruch auf deren Fortführung. <sup>2</sup> Eine Entgeltumwandlung nach Abs. 1 ist für diese Beschäftigten ausgeschlossen.

## **§ 115**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der projekt märz Partnerschaftsgesellschaft**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Anstelle von § 25 hat die/der Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe bestehender betrieblicher Regelungen.

AMF

## § 116

### Sonderregelungen für Beschäftigte der Diesterweg-Stiftung

#### Nr. 1

##### Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup> Abweichend von § 6 Abs. 1 Sätze 1 bis 6 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit für die Beschäftigten in der Pflege, die nach der Anlage 1 Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 eingruppiert sind, durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> § 39 Abs. 3 TV-AVH bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup> Für alle übrigen Beschäftigten beträgt die regelmäßige Arbeitszeit abweichend von § 6 Abs. 1 Satz 1 bis 6 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> § 39 Abs. 3 TV-AVH bleibt unberührt.

#### Nr. 2

##### Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup> Für die Beschäftigten der Diesterweg-Stiftung findet § 25 keine Anwendung. <sup>2</sup> Das Nähere wird betrieblich geregelt.

#### Nr. 3

##### Zu § 16 Abs. 3 - Stufenlaufzeit Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

<sup>1</sup> Vor dem 1. März 2023 im Arbeitsverhältnis zur Diesterweg-Stiftung zurückgelegte Zeiten werden als Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

## **§ 117**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup> Für die Beschäftigten der Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH findet § 25 keine Anwendung. <sup>2</sup> Das Nähere wird betrieblich geregelt.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 16 Abs. 3 - Stufenlaufzeit Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit**

<sup>1</sup> Vor dem 1. Mai 2023 im Arbeitsverhältnis zur Logistik-Initiative Hamburg Management GmbH zurückgelegte Zeiten werden als Beschäftigungszeit angerechnet.  
<sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

## **§ 118**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte des Hamburg Institute for Advanced Study e.V.**

#### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

## **§ 119**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte**

#### **der Freie und Hansestadt Hamburg FinanzServiceAgentur AÖR (im Folgenden „FSA“)**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Abweichend von § 6 Abs. 1 Sätze 1 bis 6 beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 39 Stunden.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup> Zugunsten der übergeleiteten Beschäftigten (§ 14 Abs. 1 Gesetz zur Errichtung der Freie und Hansestadt Hamburg FinanzServiceAgentur vom 16. Juli 2024 – FSAG) wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

##### **Nr. 3**

##### **Zu § 34 - Beschäftigungszeit und Kündigungsausschluss**

- (1) Zugunsten der übergeleiteten Beschäftigten wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit angerechnet.
- (2) Betriebsbedingte Kündigungen von übergeleiteten Beschäftigten sind, über § 14 Abs. 3 FSAG hinaus, bis zum 31. Dezember 2034 ausgeschlossen.

## Nr. 4

### Ausgleichszulage

- (1) Sollten übergeleitete Beschäftigte infolge der Überleitung in den TV-AVH im Jahr 2025 ein geringeres Jahresentgelt im Sinne des Absatzes 2 erhalten als ohne Überleitung, so erhalten sie, ohne dass hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht, eine monatliche Ausgleichszulage nach den Absätzen 2 bis 3.
- (2) <sup>1</sup> Stichtag für die Besitzstandssicherung (§ 14 Abs. 2 FSAG vom 16. Juli 2024) ist der 31. Dezember 2024. <sup>2</sup> Für die Berechnung der über den gesicherten Besitzstand hinausgehenden, einmaligen Ausgleichszulage wird nach formalem Abschluss der Tarifrunden 2025 für den TV-AVH und 2025/2026 für den TV-L das Jahreseinkommen 2025 einschließlich der Besitzstände ermittelt, welches die/der Beschäftigte im Jahr 2025 erhalten hätte, wenn sie/er weiterhin unter den TV-L gefallen wäre. <sup>3</sup> Ergibt sich beim Vergleich des nach TV-L errechneten Jahreseinkommens 2025 mit dem nach TV-AVH erzielten Jahreseinkommens 2025 eine Differenz zu Lasten der/des Beschäftigten, erfolgt eine Einmalzahlung drei Monate nach Ende des formalen Abschlusses für den TV-L für das Jahr 2025.
- (3) Bei Höhergruppierungen im Jahr 2025 unter Geltung des TV-AVH vermindert sich die Ausgleichszulage um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn.

## **§ 120**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Compass Sozialpsychiatrische Dienste GmbH**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Abweichend von § 6 Abs. 1 Sätze 1 bis 6 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 39 Stunden.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Beschäftigte haben an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

## **§ 121**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte**

#### **der AHOI Hamburg GmbH**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Anstelle von § 25 hat die/der Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe bestehender betrieblicher Regelungen.

AVH

## **§ 122**

### **Sonderregelungen für Beschäftigte der Kindertagesstätte Schulenbrook e.V.**

#### **Nr. 1**

##### **Zu § 20 Abs. 2 - Jahressonderzahlung**

Ausschließlich im Kalenderjahr 2025 beträgt der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung für die Beschäftigten 82,14 Prozent.

#### **Nr. 2**

##### **Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung**

Beschäftigte haben an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse.

## § 123

### Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) <sup>1</sup> Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup> Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gekündigt werden
- a) [Frei aus redaktionellen Gründen]
  - b) die Anlage zu § 97 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026.
  - c) die Anlage zu § 101 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026.

<sup>2</sup> Für die Kündigung der Anlage C bzw. der Anlage C-Kitas, gilt § 39 Abs. 4 Buchst. c entsprechend.

Hamburg, den 3. August 2006  
TV-AVH.0020

Für

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.  
Der Vorstand

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
- Landesbezirk Hamburg -

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion

**Leerseite**