



MANTELARIFVERTRAG

für

ANGESTELLTE

(MTV Angestellte 1993)

vom 1. August 1961

in der redaktionellen

Neufassung des Tarifvertrages vom 23. März 1993

abgeschlossen zwischen

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

- Landesbezirk Hamburg -

dieser zugleich handelnd für den

- Landesbezirk Nord -

(ehemals:

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

- Bezirksverwaltung Hamburg -

- Bezirksverwaltung Nordwest -

bzw.

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft - Landesverband Hamburg -)

bzw.

DBB Hamburg - Beamtenbund und Tarifunion - e.V.

(ehemals: dem DBB Hamburg - Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes)

Anmerkung:
Die 1. Ergänzungslieferung ist Bestandteil des Grundwerkes.

Eingearbeitete Tarifverträge:

2. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 1994)

Überleitungstarifvertrag TUHH	vom 22. Juli 1993
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum MTV Angestellte	vom 6. Dezember 1993
Tarifvertrag über die Vereinbarung von Tarifverträgen mit dem DBB Hamburg - Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes - Überleitungstarifvertrag Weiterbildung Hamburg e.V.	vom 22. Dezember 1993
Überleitungstarifvertrag Weiterbildung Hamburg e.V.	vom 21. Februar 1994

3. Ergänzungslieferung (Stand 1. Juli 1994)

Überleitungstarifvertrag Stadtreinigung Hamburg - AöR -	vom 16. März 1994
92. Änderungstarifvertrag	vom 25. April 1994

4. Ergänzungslieferung (Stand 1. Mai 1995)

Überleitungstarifvertrag WERT GmbH	vom 13. Juli 1994
Tarifvertrag zur Änderung der Anlagen 1 a und 2 zum MTV Angestellte	vom 2. Dezember 1994
Überleitungstarifvertrag Hamburger Stadtentwässerung - AöR -	vom 2. Januar 1995
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum MTV Angestellte	vom 30. Januar 1995
Überleitungstarifvertrag Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.	vom 31. März 1995
Überleitungstarifvertrag Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - AöR -	vom 10. Mai 1995

5. Ergänzungslieferung (Stand 1. September 1995)

93. Änderungstarifvertrag vom 12. Juni 1995

6. Ergänzungslieferung (Stand 1. April 1996)

Änderungstarifvertrag zum
Überleitungstarifvertrag Stadtreinigung
Hamburg - AöR - vom 16. August 1995

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a
zum MTV Angestellte vom 14. September 1995

Änderungstarifvertrag zum
Überleitungstarifvertrag Hamburger
Stadtentwässerung - AöR - vom 25. Oktober 1995

Überleitungstarifvertrag Hamburger
Friedhöfe - AöR - vom 14. November 1995

94. Änderungstarifvertrag vom 15. Dezember 1995

7. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 1997)

95. Änderungstarifvertrag vom 4. Juli 1996

96. Änderungstarifvertrag vom 17. Juli 1996

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 b
zum MTV Angestellte vom 16. Oktober 1996

8. Ergänzungslieferung (Stand 1. August 1997)

Tarifvertrag zur Änderung der
Sonderregelungen für Angestellte der
der Stadtreinigung Hamburg - AöR - vom 21. August 1996

97. Änderungstarifvertrag vom 16. Dezember 1996

98. Änderungstarifvertrag vom 2. Januar 1997

Überleitungstarifvertrag Stiftung Forschungsstelle
für Zeitgeschichte in Hamburg vom 20. Februar 1997

Überleitungstarifvertrag Betriebskrankenkasse des
Bundesverkehrsministeriums (BKK BVM) vom 26. Februar 1997

Überleitungstarifvertrag Pflegehilfe
Hamburg gGmbH in den TV ASB vom 3. März 1997

Überleitungstarifvertrag pflegen & wohnen - AöR - vom 1. August 1997

9. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 1998)

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a
zum MTV Angestellte vom 20. November 1997

99. Änderungstarifvertrag vom 1. Januar 1998

Überleitungstarifvertrag Ambulante Dienste
Hamburg e.V. vom 1. Januar 1998

100. Änderungstarifvertrag vom 5. Mai 1998

Neuaufgabe i.d.F. 10. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 2001)

Tarifvertrag für Arbeitnehmer der
HADAG Verkehrsdienste GmbH in der AVH vom 3. September 1998

Überleitungstarifvertrag Krankenhaus
Großhansdorf GmbH vom 17. November 1998

Überleitungstarifvertrag Hamburger Museen vom 16. Dezember 1998

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a
zum MTV Angestellte vom 17. Dezember 1998

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a
zum MTV Angestellte vom 18. Januar 1999

Änderungstarifvertrag Nr. 5
zum Tarifvertrag ASD - Ambulante Soziale Dienste - vom 19. Januar 1999

Tarifvertrag für Arbeitnehmer bei der Stadtteilreinigungsgesellschaft mbH (STR-GmbH) vom 1. April 1999

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a
zum MTV Angestellte vom 6. Juli 1999

Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für Arbeitnehmer
der FHG-Gruppe in der AVH vom 2. August 1999

Tarifvertrag für Arbeitnehmer bei der HBZ-Stiftung
Jugend und Beruf gGmbH vom 26. August 1999

Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Rieckhof-Kneipe der Elbe-Werkstätten in der AVH	vom 3. September 1999
Tarifvertrag für Arbeitnehmer bei der intev Verwaltungsservice GmbH	vom 11. Oktober 1999
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum MTV Angestellte	vom 7. Dezember 1999
Tarifvertrag für Arbeitnehmer der Servicebetriebe des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg	vom 1. Januar 2000
Überleitungstarifvertrag Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)	vom 1. Juli 2000
Überleitungstarifvertrag Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf	vom 1. Juli 2000
Überleitungstarifvertrag Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH	vom 1. Januar 2001
101. Änderungstarifvertrag	vom 2. Januar 2001

11. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 2002)

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum MTV Angestellte	vom 8. Februar 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum MTV Angestellte	vom 11. April 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum MTV Angestellte	vom 22. Mai 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Angestellte	vom 15. Juni 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Angestellte	vom 25. Juli 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1a zum MTV Angestellte	vom 29. August 2001
Überleitungstarifvertrag Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf	vom 15. September 2001
Überleitungstarifvertrag Innovationsstiftung Hamburg	vom 16. Oktober 2001

102. Änderungstarifvertrag	29. Oktober 2001
Euro-Tarifvertrag	vom 30. Oktober 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Angestellte	vom 1. Januar 2002
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Angestellte	vom 13. Februar 2002

12. Ergänzungslieferung (Stand März 2003)

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Angestellte	vom 29. Mai 2002
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Angestellte	vom 21. Oktober 2002
103. Änderungstarifvertrag	vom 31. Januar 2003

I n h a l t

Seite

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1	Allgemeiner Geltungsbereich	1
§ 2	Sonderregelungen	2
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	6

Abschnitt II

Arbeitsvertrag

§ 4	Schriftform, Nebenabreden	8
§ 5	Probezeit	8

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6	Frei aus redaktionellen Gründen	9
§ 7	Ärztliche Untersuchung	9
§ 8	Allgemeine Pflichten	10
§ 9	Schweigepflicht	10
§ 10	Belohnungen und Geschenke	11
§ 11	Nebentätigkeit	11
§ 12	Versetzung und Abordnung	11
§ 13	Personalakten	12
§ 14	Haftung	12

Abschnitt IV

Arbeitszeit

§ 15	Regelmäßige Arbeitszeit	13
§ 15a	Frei aus redaktionellen Gründen	16
§ 15b	Teilzeitbeschäftigung	17
§ 16	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	18
§ 16a	Nichtdienstplanmäßige Arbeit	18
§ 17	Überstunden	19
§ 18	Arbeitsversäumnis	20

Abschnitt V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19	Beschäftigungszeit	21
§ 20	Dienstzeit	22
§ 21	Ausschlußfrist	23

I n h a l t

Seite

Abschnitt VI

Eingruppierung

§ 22	Eingruppierung	25
§ 23	Eingruppierung in besonderen Fällen	26
§ 23a	Bewährungsaufstieg	27
§ 23b	Fallgruppenaufstieg	29
§ 24	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	29
§ 25	Frei aus redaktionellen Gründen	30

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26	Bestandteile der Vergütung	31
§ 27	Grundvergütung	32
§ 28	Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren	36
§ 29	Ortszuschlag	37
§ 30	Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren	41
§ 31	Frei aus redaktionellen Gründen	41
§ 32	Frei aus redaktionellen Gründen	41
§ 33	Zulagen	42
§ 33a	Wechselschicht- und Schichtzulagen	43
§ 34	Vergütung Nichtvollbeschäftigter	44
§ 35	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	45
§ 36	Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse	46

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37	Krankenbezüge	49
§ 37a	Anzeige- und Nachweispflicht	53
§ 38	Förderungsübergang bei Dritthaftung	54
§ 39	Jubiläumswendungen	54
§ 40	Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse	55
§ 41	Sterbegeld	55

I n h a l t

Seite

Abschnitt IX Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung

§ 42	Reisekostenvergütung	57
§ 43	Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen	58
§ 44	Umzugskostenerstattung und Trennungsentschädigung	58
§ 45	Frei aus redaktionellen Gründen	60

Abschnitt X Zusätzliche Alter- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	61
----------------------	---	----

Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47	Erholungsurlaub	62
§ 48	Dauer des Erholungsurlaubs	65
§ 48a	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	67
§ 49	Zusatzurlaub	69
§ 50	Sonderurlaub	70
§ 51	Urlaubsabgeltung	70
§ 52	Arbeitsbefreiung	71
§ 52a	Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen	73

Abschnitt XII Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53	Ordentliche Kündigung	75
§ 54	Außerordentliche Kündigung	75
§ 55	Unkündbare Angestellte	76
§ 56	Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	77
§ 57	Schriftform der Kündigung	77
§ 58	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung	77
§ 59	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	78
§ 60	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	79
§ 61	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	80

I n h a l t

Seite

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

§ 62	Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes	81
§ 63	Bemessung des Übergangsgeldes	83
§ 64	Auszahlung des Übergangsgeldes	84

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65	Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)	86
§ 66	Schutzkleidung	86
§ 67	Dienstkleidung	86
§ 68	Sachleistungen	87
§ 69	Frei aus redaktionellen Gründen	87
§ 70	Ausschlußfristen	87

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71	Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen	88
§ 72	Übergangsregelungen	91
§ 73	Frei aus redaktionellen Gründen	92
§ 74	Laufzeit des Tarifvertrages	93

Inhalt

Seite

Anlage 1 a **Allgemeine Vergütungsordnung**

**Anlage 1 b **Vergütungsordnung für Angestellte
im Pflegedienst****

**Anlage 2 **Sonderregelungen für Angestellte
(SR 2a - 2z/40)****

<u>Anlage 2 a</u>	HADAG Seetouristik und Fährdienst AG	1
<u>Anlage 2 b</u>	Hamburgische Staatsoper AG, Neue Schauspielhaus GmbH, Thalia-Theater GmbH	11
<u>Anlage 2 c</u>	Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V. Rudolf Ballin-Stiftung e.V., Verein für Behindertenhilfe e.V., Hamburger Schulverein von 1875 e.V., Hamburger Blindenstiftung	17
<u>Anlage 2 d</u>	Heinrich-Pette-Institut für experimentelle Virologie und Immunologie an der Universität Hamburg	21
<u>Anlage 2 e</u>	Stiftung Hamburger Öffentliche Bücherhallen	25
<u>Anlage 2 f</u>	Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY, Gesellschaft für Kernenergieverwertung in Schiff- bau und Schifffahrt mbH (GKSS)	27
<u>Anlage 2 g</u>	Frei aus redaktionellen Gründen	35
<u>Anlage 2 h</u>	Sprinkenhof AG	37
<u>Anlage 2 i</u>	Hausmeister	39
<u>Anlage 2 k</u>	Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte	41
<u>Anlage 2 l</u>	Berufsförderungswerk Hamburg GmbH, Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behin- derte -	47

	<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Anlage 2 m	Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie sonstige Anstalten und Heime, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen	51
Anlage 2 n	Ärzte und Zahnärzte an den in den SR 2 m und SR 2 c genannten Anstalten und Heimen	57
Anlage 2 o	Hamburg Messe und Congress GmbH	65
Anlage 2 p	GKSS Forschungszentrum Geesthacht GmbH (Tauchbetrieb)	67
Anlage 2 q	Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.	71
Anlage 2 r	Studentenwerk Hamburg	73
Anlage 2 s	Bildungs- und Informationszentrum des Gartenbaus Hamburg	75
Anlage 2 t	Tourismuszentrale Hamburg e.V.	77
Anlage 2 u	Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH	79
Anlage 2 v	Müllverbrennungsanlage Stapelfeld GmbH	81
Anlage 2 w	Alida Schmidt-Stiftung, Flutopfer-Stiftung von 1962, Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung	83
Anlage 2 x	Stiftung Grone-Schule Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.	87
Anlage 2 y	Stiftung Hamburgisches Krankenhaus Edmundthal-Siemerswalde <i>Hinweis: Die Mitgliedschaft in der AVH endet am 30. Juni 2003</i>	89
Anlage 2 z	Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH	91
Anlage 2 z/1	Institut für Allgemeine Überseeforschung, Institut für Asienkunde, Deutsches Orient-Instituts, Institut Iberoamerika-Kunde, Institut für Afrika-Kunde, im Verbund des Deutschen Übersee-Instituts	93
Anlage 2 z/2	Stiftung Technologieberatungszentrum Hamburg	95
Anlage 2 z/3	Berufsbildungswerk Hamburg GmbH	97
Anlage 2 z/4	Arbeit und Lernen Hamburg GmbH	99

	<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
<u>Anlage 2 z/5</u>	frei aus redaktionellen Gründen	101
<u>Anlage 2 z/6</u>	Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg	103
<u>Anlage 2 z/7</u>	Hamburgische Krankenhausgesellschaft e.V.	105
<u>Anlage 2 z/8</u>	Landesunfallkasse Freie und Hansestadt Hamburg	107
<u>Anlage 2 z/9</u>	Hamburgische Anstalt für neue Medien	109
<u>Anlage 2 z/10</u>	Johann-Daniel-Lawaetz-Stiftung	111
<u>Anlage 2 z/11</u>	Elbe-Werkstätten GmbH	113
<u>Anlage 2 z/12</u>	Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH	115
<u>Anlage 2 z/13</u>	Freizeitentrums Hamburg-Harburg e.V.	117
<u>Anlage 2 z/14</u>	Verwaltungsseminar Kupferhof e.V.	119
<u>Anlage 2 z/15</u>	Hamburger Blindenstiftung	121
<u>Anlage 2 z/16</u>	Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V.	123
<u>Anlage 2 z/17</u>	frei aus redaktionellen Gründen	125
<u>Anlage 2 z/18</u>	Verein für Behindertenhilfe e.V.	127
<u>Anlage 2 z/19</u>	Altonaer Kinderkrankenhaus von 1859 e.V.	129
<u>Anlage 2 z/20</u>	Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH	131
<u>Anlage 2 z/21</u>	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen m.b.H.	133
<u>Anlage 2 z/22</u>	Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverband Hamburg e.V., Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH	135
<u>Anlage 2 z/23</u>	c: channel business services gmbh	139
<u>Anlage 2 z/24</u>	TUHH-Technologie GmbH	141
<u>Anlage 2 z/25</u>	Weiterbildung Hamburg e.V.	143
<u>Anlage 2 z/26</u>	Stadtreinigung Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -	145

	<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
<u>Anlage 2 z/27</u>	Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt öffentlichen Rechts -	149
<u>Anlage 2 z/28</u>	Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -	153
<u>Anlage 2 z/29</u>	Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - zur Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 MTV Angestellte)	157
<u>Anlage 2 z/30</u>	Hamburger Friedhöfe - Anstalt öffentlichen Rechts -	159
<u>Anlage 2 z/31</u>	Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg	163
<u>Anlage 2 z/32</u>	Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeri- ums - Körperschaft des öffentlichen Rechts -	165
<u>Anlage 2 z/33</u>	pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts -	167
<u>Anlage 2 z/34</u>	Krankenhaus Großhansdorf GmbH	171
<u>Anlage 2 z/35</u>	Hamburger Kunsthalle - Stiftung öffentlichen Rechts - Museum für Kunst und Gewerbe - Stiftung öffentlichen Rechts - Museum für Völkerkunde - 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 - Museum der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts -	173
<u>Anlage 2 z/36</u>	Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschaftsarchiv (HWWA) - Stiftung öffentlichen Rechts -	177
<u>Anlage 2 z/37</u>	Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Berge- dorf	181
<u>Anlage 2 z/38</u>	Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH	185
<u>Anlage 2 z/39</u>	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft öffentlichen Rechts -	189
<u>Anlage 2 z/40</u>	Innovationsstiftung Hamburg - Stiftung des öffentlichen Rechts -	191

A B S C H N I T T I

Geltungsbereich

§1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) [1] Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

[2] Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer der

- Freien und Hansestadt Hamburg
- Flughafen Hamburg GmbH
- CATS Cleaning and Aircraft Technical Services GmbH & Co. KG
- STARS Special Transport and Ramp Services GmbH & Co. KG
- SAEMS Special Airport Equipment and Maintenance Services GmbH & Co. KG
- GROUNDSTARS GmbH & Co. KG
- WERT Wertstoff-Einsammlungs GmbH
- SGG Städtische Gebäudereinigung GmbH
- ASB Ambulanz GmbH
- Pflegehilfe Hamburg gGmbH
- STR Stadtteilreinigungsgesellschaft mbH
- HADAG Verkehrsdienste GmbH
- Jugendbildung Hamburg GmbH
- Servicekontor-Hamburg-SKH GmbH
- Cleaning in Gesundheitsbetrieben CleaniG GmbH
- TaxiG GmbH
- Hamburger Stadtentwässerung HSE Abwasser Service GmbH
- Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH
- Deutsche Lufthansa AG
- Albatros Versicherungs-GmbH
- Condor Berlin GmbH
- Condor Cargo Technik GmbH
- Condor Flugdienst GmbH
- Delvag Luftfahrtversicherungs-AG
- Delvag Rückversicherungs-AG
- Lufthansa Cargo AG
- Lufthansa Engineering and Operational Services
- Lufthansa Commercial Holding GmbH
- Lufthansa Gebäudemanagement GmbH
- Lufthansa Technical Training GmbH
- Lufthansa Loewe Druck & Distribution GmbH
- Lufthansa Technik AG
- Lufthansa Consulting GmbH
- Lufthansa Systems GmbH
- Lufthansa Service Deutschland GmbH
- Lufthansa Flight Training GmbH
- Lufthansa-Catering Logistik GmbH
- LSG-Food & Nonfood Handel GmbH

- LSG-Hygiene Institute GmbH
- LSG Lufthansa Service Holding AG
- LIDO GmbH-Lufthansa Aeronautical Services
- LRS Lufthansa Revenue Services GmbH
- Lufthansa Technik Logistik GmbH
- Lufthansa Process Management GmbH
- Lufthansa Gebäudemanagement Holding GmbH
- Lufthansa Gebäudemanagement Bayern GmbH
- Lufthansa Global Tele Sales GmbH
- Lufthansa Systems Airline Services GmbH
- Lufthansa Systems Business Solutions GmbH
- Lufthansa Systems Infratec GmbH
- Lufthansa Systems Passenger Services GmbH
- Lufthansa Service Europa / Afrika GmbH

- 2) Mit Arbeitnehmern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte nach diesem Tarifvertrag beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) aufgeführt ist.

Protokollerklärung:

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung "Angestellte" umfaßt auch weibliche Angestellte.

§ 2

Sonderregelungen

¹ Für Angestellte

- a) der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG,
- b) der Hamburgischen Staatsoper GmbH,
der Neuen Schauspielhaus GmbH und
der Thalia-Theater GmbH
- c) der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V.,
der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.,
des Vereins für Behindertenhilfe e.V.,
des Hamburger Schulvereins von 1875 e.V.,
der Hamburger Blindenstiftung
- d) des Heinrich-Pette-Instituts für experimentelle Virologie und Immunologie an der Universität Hamburg,
- e) der Stiftung Hamburger Öffentliche Bücherhallen,
- f) der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY und
der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH,

- g) Frei aus redaktionellen Gründen
- h) der Sprinkenhof AG,
- i) als Hausmeister,
- k) als Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte,
- l) der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH und
der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte - ,
- m) in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- n) Ärzte und Zahnärzte an den in den SR 2 c und SR 2 m genannten Anstalten und Heimen,
- o) der Hamburg Messe und Congress GmbH,
- p) der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH für die Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb,
- q) der Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.,
- r) des Studentenwerks Hamburg,
- s) des Bildungs- und Informationszentrums des Gartenbaus Hamburg,
- t) der Hamburg Tourismus GmbH,
- u) der Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH
- v) der Müllverbrennungsanlage Stapelfeld GmbH,
- w) der Alida Schmidt-Stiftung,
der Flutopfer-Stiftung von 1962,
der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung,
- x) der Stiftung Grone-Schule,
der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.
- y) der Stiftung Hamburgisches Krankenhaus Edmundsthal-Siemerswalde,
Hinweis: Die Mitgliedschaft in der AVH endet am 30. Juni 2003
- z) der Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH,

- z/1) des Instituts für Allgemeine Überseeforschung,
des Instituts für Asienkunde,
des Deutschen Orient-Instituts,
des Instituts für Iberoamerika-Kunde,
des Instituts für Afrika-Kunde
im Verbund des Deutschen Übersee-Instituts,
- z/2) der Stiftung Technologieberatungszentrum Hamburg,
- z/3) der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH,
- z/4) der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH,
- z/5) frei aus redaktionellen Gründen
- z/6) der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg,
- z/7) der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e.V.,
- z/8) der Landesunfallkasse Freie und Hansestadt Hamburg,
- z/9) der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM),
- z/10) der Johann-Daniel-Lawaetz-Stiftung,
- z/11) der Elbe-Werkstätten GmbH,
- z/12) der Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH,
- z/13) des Freizeitzentrums Hamburg-Harburg e.V.,
- z/14) des Verwaltungsseminars Kupferhof e.V.,
- z/15) der Hamburger Blindenstiftung,
- z/16) der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V.,
- z/17) frei aus redaktionellen Gründen
- z/18) des Vereins für Behindertenhilfe e.V.,
- z/19) des Altonaer Kinderkrankenhauses von 1859 e.V.,
- z/20) der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH,
- z/21) der Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH,
- z/22) des Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverband Hamburg e.V.,
der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH,
- z/23) der c: channel business services gmbh,

- z/24) der TUHH-Technologie GmbH,
- z/25) des Weiterbildung Hamburg e.V.
- z/26) der Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -,
- z/27) der Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -,
- z/28) des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg
- Anstalt des öffentlichen Rechts -,
- z/29) des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - (zur Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 MTV Angestellte)
- z/30) der Hamburger Friedhöfe - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- z/31) der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg
- z/32) der Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeriums
- Körperschaft des öffentlichen Rechts - (BKK BVM)
- z/33) der pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts -
- z/34) der Krankenhaus Großhansdorf GmbH,
- z/35) der Hamburger Kunsthalle - Stiftung öffentlichen Rechts -
des Museums für Kunst und Gewerbe - Stiftung öffentlichen Rechts -
des Museums für Völkerkunde - Stiftung öffentlichen Rechts -
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 -
des Museums der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts -
- z/36) der Stiftung Hamburgisches Weltwirtschafts-Archiv (HWWA)
- Stiftung öffentlichen Rechts -
- z/37) der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf
- z/38) der Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft für Polizei
und Feuerwehr mbH
- z/39) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf - Körperschaft öffentlichen Rechts -
- z/40) der Innovationsstiftung Hamburg - Stiftung des öffentlichen Rechts -

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlagen 2. ² Die Sonderregelungen sind Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) künstlerisches Theaterpersonal, das unter die Normalverträge für Solisten, Chor und Tanz fällt,
- b) technisches Theaterpersonal, das unter den Tarifvertrag für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit an Bühnen - Bühnentechniker-Tarifvertrag - BTT - vom 25. Mai 1961 fällt,
- c) Angestellte,
 - aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
 - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
- d) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- e) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- f) Frei aus redaktionellen Gründen,
- g) Decks- und Maschinenpersonal der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG bei vorübergehender Beschäftigung als Schiffsführer oder Maschinist,
- h) Angestellte auf Schiffen der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG im Seebäderdienst,
- i) körperbehinderte Angestellte des Vereins für Behindertenhilfe e.V., die als Bewohner eines von dem Verein betriebenen Heimes Pflege und ärztliche Betreuung erhalten,
- k) Frei aus redaktionellen Gründen
- l) Angestellte, die aufgrund eines Gestellungsvertrages mit der Freien und Hansestadt Hamburg oder dem Verein Deutsches Rotes Kreuz - Schwesternschaft Hamburg e.V. beschäftigt werden,
- m) Angestellte der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V., deren Arbeitsverhältnisse sich nach den für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Bestimmungen richten,
- n) Angestellte der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages TV ASD - Ambulante soziale Dienste - vom 5. Juni 1996 fallen,
- o) Angestellte des Landwirtschaftbetriebes des Heinrich-Eisenbarth-Heimes,

- p) leitende Ärzte (Chefärzte), Direktoren und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- q) Angestellte der Elbe-Werkstätten GmbH, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für Arbeitnehmer der Rieckhof-Kneipe der Elbe-Werkstätten GmbH in der AVH (TV RKE) vom 3. September 1999 fallen,
- r) Angestellte
- der Hamburger Kunsthalle - Stiftung öffentlichen Rechts -
 - des Museums für Kunst und Gewerbe - Stiftung öffentlichen Rechts -
 - des Museums für Völkerkunde - Stiftung öffentlichen Rechts -
 - 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 -
 - des Museums der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts -
- a) für deren Arbeitsverhältnis nach Nr. 2 SR 2 z/35 die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend gelten,
- b) die als wissenschaftliche Hilfskräfte an Museen beschäftigt werden,
- s) Angestellte der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH, für deren Arbeitsverhältnis nach Nr. 1 SR 2 z/38 die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend gelten.

Protokollerklärung zu Buchstabe e):

Eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung ist eine monatliche Vergütung, die höher ist als die monatliche Vergütung, die dem Angestellten beim Wirksamwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.

A B S C H N I T T II

Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

- (1) ^[1] Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- ^[2] ¹ Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ² Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (2) ¹ Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ² Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 5

Probezeit

¹ Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird. ² Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

A B S C H N I T T I I I

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 7

Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) ¹ Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. ² Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) ¹ Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabschnitten ärztlich zu untersuchen. ² Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) ¹ Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ² Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 8

Allgemeine Pflichten

- (1) ¹ Der Angestellte hat sich so zu verhalten, daß das Ansehen des Betriebes keinen Schaden erleidet. ² Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) ¹ Der Angestellte ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. ² Beim Vollzug einer Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. ³ Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

§ 9

Schweigepflicht

- (1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) ¹ Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen oder außerbetrieblichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. ² Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder betriebliche Anordnung vorgeschrieben ist.
- (3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers betriebliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge des Betriebes herauszugeben.
- (4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10

Belohnungen und Geschenke

- (1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 11

Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeit gegen Entgelt darf der Angestellte nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.
- (2) Nicht genehmigungs- aber anzeigepflichtig ist eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit.
- (3) Die Verantwortlichkeit des Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber bleibt unberührt; es ist Pflicht des Vorgesetzten, Mißbräuchen entgegenzutreten.

§ 12

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) ¹ Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ² Soll der Angestellte an eine Arbeitsstelle außerhalb des Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.
- (2) ¹ Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. ² Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
- (3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13

Personalakten

- (1) ¹ Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ² Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ³ Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴ Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
- (2) ¹ Der Angestellte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ² Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 14

Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

A B S C H N I T T I V

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹ Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. ² Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu 26 Wochen *) zugrunde zu legen. ³ Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

[*) s. § 74 Abs. 2 UAbs. 7]

- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden
- a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
 - b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
 - c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.
- (3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich, (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.
- (4) In Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeiteausgleich).
- (5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 3 zulässig.

- (6) [1] In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

[2] ¹ Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ² Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. ³ Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

[3] Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

- (6a) [1] ¹ Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). ² Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

[2] ¹ Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. ² Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H. nicht unterschreiten.

[3] ¹ Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ² Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. ³ Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(6b) [1] ¹ Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ² Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

[2] Zum Zwecke der Vergütungsabrechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

[3] ¹ Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. ² Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt.

³ Wird der Angestellte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

[4] ¹ Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitenausgleich). ² Für den Freizeitenausgleich gilt Absatz 6a Unterabs. 3 entsprechend.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(8) [1] Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

[2] Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

[3] Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

[4] Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

[5] Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

[6] ¹ Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. ² Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

[7] Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 3 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt z.B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet.

§ 15 a

frei aus redaktionellen Gründen

§ 15 b

Teilzeitbeschäftigung

- (1) [1] Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- [2] Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- (2) Vollbeschäftigte Angestellte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, daß er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 16

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

- (1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
- (2) ¹ Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. ² Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Angestellten, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 16 a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

- (1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluß daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- (2) ^[1] ¹ Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. ² Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

[2] Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

[3] Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17

Überstunden

(1) [1] Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

[2] ¹ Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen. ² Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

[3] Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) [1] ¹ Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ² Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

[2] Muß bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) ¹ Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. ² Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) ¹ Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. ² Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

- (5) ¹ Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. ² Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ³ Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. ⁴ Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

§ 18

Arbeitsversäumnis

- (1) ¹ Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. ² Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹ Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ² Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³ Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

ABSCHNITT V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

- (1) [1] Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

[2] Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

- (2) [1] Als Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber gelten auch Beschäftigungszeiten bei den übrigen Arbeitgebern, für die dieser Tarifvertrag gilt, soweit der Arbeitgeber vor dem 1. August 1961 von den übrigen Arbeitgebern Aufgaben übernommen hat und der Arbeitnehmer im Zuge der Aufgabenübernahme übertreten ist.

[2] ¹ Beschäftigungszeiten bei Rechtsvorgängern des Arbeitgebers gelten als Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber. ² Übernimmt ein Arbeitgeber den Betrieb oder geschlossene Teile des Betriebes eines der übrigen Arbeitgeber, für die dieser Tarifvertrag gilt, so behalten die übernommenen Angestellten ihre erworbenen Beschäftigungszeiten. ³ Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem 1. August 1961 gewechselt hat.

§ 20

Dienstzeit

- (1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.
- (2) ¹ Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit
 - a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
 - b) bei den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlichen gleichen Inhalts anwenden,
 - c) bei kommunalen Spitzenverbänden,
 - d) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

² Volksdeutschen, Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinn-gemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.
- (3) ¹ Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. ² Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle / einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. ³ Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.
- (4) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres bei anderen Arbeitgebern kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner:

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. a und d:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

§ 21

Ausschlußfrist

¹ Der Angestellte hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. ² Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. ³ Kann der Nachweis aus einem vom Angestellten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlußfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlußfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

Le er se it e

A B S C H N I T T V I

Eingruppierung

§ 22

Eingruppierung

- (1) ¹ Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b). ² Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (2) [1] Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.
- [2] ¹ Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. ² Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.
- [3] Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.
- [4] Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.
- [5] Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.
- (3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹ Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). ² Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

§ 23

Eingruppierung in besonderen Fällen

[1] ¹ Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. ² Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

[2] ¹ Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ² Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

[3] Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a

Bewährungsaufstieg

¹ Der Angestellte, der ein in der Anlage 1 a mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert. ² Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. ¹ Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. ² Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. ¹ Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. ² Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern, die vom MTV Angestellte oder vom BAT/BAT-O erfaßt werden,
 - b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

³ Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom MTV Angestellte oder vom BAT/BAT-O erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. ¹ Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. ² Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen
 - a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
 - b) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,
 - c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
 - d) Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren,
 - e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

³ Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SGB IX,
- b) eines Sonderurlaubes nach § 50 Abs. 1 in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung,
- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
- d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
- e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

- 5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
 - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
 - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
- 6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet.
- 7. ¹ Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebende Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. ² Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
- 8. ¹ Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 1. Juli 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. ² Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg

- a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
 - b) in die Vergütungsgruppen VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre
- unterbrochen war.

§ 23 b

Fallgruppenaufstieg

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Aufstieg außerhalb des § 23 a (z.B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. vorsehen, gilt § 23 a Satz 2 Nr. 6 entsprechend.

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) ¹ Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. ² Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ³ Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) [1] Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

- [2] Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören
- a) die Grundvergütung,
 - b) der Ortszuschlag,
 - c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.
- (4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25

Frei aus redaktionellen Gründen

A B S C H N I T T V I I

Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.
- (2) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung.
- (3) Die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlages werden in einem besonderen Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) vereinbart.

§ 27

Grundvergütung

A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

- (1) ¹ Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. ² Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. ³ Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- (2) ¹ Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. ² Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. ³ Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. ⁴ Für Angestellte der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.
- (3) ¹ Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. ² Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. ³ Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- (4) ¹ Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. ² Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
- (5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Montagstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) ¹ Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat oder in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit als Angestellter oder Arbeiter bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst bzw. bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. gestanden hat; Absatz 7 ist entsprechend anzuwenden.

² Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst oder bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

³ Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst oder bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

(7) ¹ Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Absatz 2 und Absatz 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. ² Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

(8) [1] Anstelle der Grundvergütung aus der Lebensaltersstufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lebensaltersstufe gezahlt.

[2] Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 2 zustehenden Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lebensaltersstufe.

Protokollerklärungen zu Absatz 6:

1. Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung
 - a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
 - b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
2. ¹ Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand.
² Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen

- (1) ¹ Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. ² Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
- (2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.
- (3) [1] Der Angestellte, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).
[2] Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser Tarifvertrag mit der Anlage 1 b angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er
 - a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
 - b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
 - c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung

der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

- [3] Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er
- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
 - b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
 - c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

[4] ¹ Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabsatz 3 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. ² Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

[5] Der Angestellte, der von einem Arbeitgeber in unmittelbarem Anschluß an eine bei ihm aufgrund eines Gestellungsvertrages ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er zu erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

- (4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.
- (5) In den Fällen der Absätze 2 bis 4 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.
- (6) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(7) [1] Anstelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit gerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit gerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

[2] Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit gerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 3 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹ Kein unmittelbarer Anschluß liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. ² Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

L e e r s e i t e

C. Vorweggewährung von Lebensaltersstufen/Stufen

¹ Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Angestellten im Rahmen der dafür verfügbaren Mittel anstelle der ihm nach Abschnitt A oder B zustehenden Lebensaltersstufe/Stufe der Grundvergütung eine um bis zu höchstens vier - in der Regel nicht mehr als zwei - Lebensaltersstufen/Stufen höhere Grundvergütung vorweg gewährt werden; die Endgrundvergütung darf nicht überschritten werden. ² Die Grundvergütung einer höheren Lebensaltersstufe/Stufe erhält der Angestellte erst, wenn ihm nach Abschnitt A oder B die Grundvergütung einer höheren als der vorweg gewährten Lebensaltersstufe/Stufe zusteht, soweit nicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erneut über eine Vorweggewährung entschieden wird. ³ Bei einer Höhergruppierung ist für die Festsetzung der Grundvergütung die Vorweggewährung von Lebensaltersstufen/Stufen unberücksichtigt zu lassen. ⁴ Unterschreitet die Grundvergütung nach der Höhergruppierung den bisherigen Betrag, ist als Vorweggewährung die Grundvergütung der Lebensaltersstufe/Stufe zu gewähren, die mindestens den bisherigen Betrag erreicht, soweit nicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erneut über eine Vorweggewährung entschieden wird.

§ 28

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschn. A Abs. 1 bzw. Abschn. B Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 bzw. Abschn. B Abs. 1). § 27 Abschn. A Abs. 5 bzw. Abschn. B Abs. 6 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

A. Grundlage des Ortszuschlages

- (1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Absatz 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschnitt B).
- (2) Es gehören zur

<u>Tarifklasse</u>	<u>die Vergütungsgruppen</u>
I b	I bis II b Kr. XIII
I c	III bis V a/b Kr. XII bis Kr. VII
II	V c bis X Kr. VI bis Kr. I.

B. Stufen des Ortszuschlages

- (1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.
- (2) ¹ Zur Stufe 2 gehören
1. verheiratete Angestellte,
 2. verwitwete Angestellte,
 3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
 4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. ² Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. ³ Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. ⁴ Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2, Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.
- (3) ¹ Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. ² Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.
- (4) ¹ Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. ² Absatz 6 gilt entsprechend.

- (5) ¹ Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Familienzuschlag der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen, der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. ² § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.
- (6) ¹ Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. ² Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. ³ § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

- (7) ¹ Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2, 5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. ² Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ³ Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V., das den MTV Angestellte bzw. den BAT anwendet, sowie die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familienzuschläge, Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ⁴ Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.

Protokollerklärungen:

1. Kinder, für die dem Angestellten aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.
2. Frei aus redaktionellen Gründen
3. Frei aus redaktionellen Gründen
4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 4 in der bis 31. Dezember 1985 geltenden Fassung Ortszuschlag der Stufe 2 zugestanden hat, erhalten ihn weiter, solange sie die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und das am 31. Dezember 1985 bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.

C. Änderung des Ortszuschlages

- (1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
- (2) ¹ Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom ersten des Monats an gezahlt, in dem das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. ² Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. ³ Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

§ 30

Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v.H. als Gesamtvergütung.

§§ 31 und 32

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 33

Zulagen

- (1) [1] Der Angestellte erhält für die Zeit, für die ihm Vergütung (§ 26) zusteht, eine Zulage,
- a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind, und dem entsprechenden Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
 - b) Frei aus redaktionellen Gründen,
 - c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.
- [2] In den Fällen der Buchstaben a) und b) erhält der Angestellte die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg; bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg berücksichtigt wird.
- (2) Soweit nicht bereits nach Abs. 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Angestellte, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z.B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkunftsverhältnissen, große mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustelle von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu EUR 51,13 monatlich erhalten (Baustellenzulage).
- (3) Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.
- (4) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (5) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (6) ¹ Unter welchen Voraussetzungen im Fall des Absatzes 1 Buchst. c) eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchst. c) zu gewähren ist, wird zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages gesondert vereinbart. ² In den Vereinbarungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.
- (7) Zulagen anderer Art, die bis zum 1. August 1961 gewährt wurden, werden von den vorstehenden Vorschriften nicht berührt.

§ 33a

Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von EUR 102,26 monatlich.

(2) ^[1] Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden,

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

^[2] Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a)	Unterabsatzes 1 Buchst. a	EUR 61,36
b)	Unterabsatzes 1 Buchst. b	
	aa) Doppelbuchst. aa	EUR 46,02,
	bb) Doppelbuchst. bb	EUR 35,79

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

a) Pförtner, Wächter, Feuerwehrpersonal,

b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) Angestellte auf Schiffen und schwimmenden Geräten.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:

¹ Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. ² Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. ³ Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

- (1) [1] ¹ Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. ² Arbeitsstunden, die der Angestellte darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. ³ Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.

[2] Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

§ 35

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) ¹ Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. ² Sie betragen je Stunde

- a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen
 - X bis V c, Kr. I bis Kr. VI 25 v.H.,
 - V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII 20 v.H.,
 - IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XIII 15 v.H.,
 - b) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.,
 - c) für Arbeit an
 - aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pflingstsonntag
 - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
 - bei Freizeitausgleich 35 v.H.,
 - bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
 - ohne Freizeitausgleich 150 v.H.,
 - bei Freizeitausgleich 50 v.H.,
 - d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
 - aa) Ostersonntag, Pflingstsonntag 25 v.H.,
 - bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v.H.
- der Stundenvergütung,
- e) für Nachtarbeit EUR 1,28
 - f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr EUR 0,64.

(2) [1] Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

[2] Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

[3] ¹ Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ² Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst b bis f gezahlt. ³ Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

[4] Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

- (3) [1] Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungstarifvertrag festgelegt.
- [2] Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.
- (4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 36

Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

- (1) [1] ¹ Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. ² Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. ³ Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴ Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.
- [2] ¹ Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. ² Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. ³ Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen. ⁴ Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. ⁵ Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.
- [3] ¹ Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. ² Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

[4] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

[5] Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten; nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neueingestellter Angestellter behandelt.

- (2) ¹ Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ² Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. ³ Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.
- (3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.
- (4) Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.
- (5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.
- (6) ¹ Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. ² Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. ³ Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

- (7) [1] Vorschüsse können nach den für die Angestellten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Vorschußrichtlinien gewährt werden.
- [2] Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Angestellten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuß auf die Rente gewährt werden.
- (8) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

Protokollerklärungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
2. Der Arbeitgeber kann bei der Anwendung des Absatzes 1 Unterabsatz 2 statt des Vormonats den Vormonat zugrunde legen.
3. Die Umstellung des Zahltages vom 15. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden.

Anmerkung:

§ 36 Abs. 1 Unterabs. 5 MTV Angestellte gilt nur, wenn der maßgebende Zeitpunkt nach dem 31. Dezember 1987 liegt.

ABSCHNITT VIII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

- (1) [1] Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

[2] ¹ Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ² Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

[3] Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

- (2) [1] Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

[2] Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

[3] ¹ Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. ² Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

[4] Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

- (3) ¹ Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß. ² Dies gilt nicht,

- a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

- (4) [1] Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

von mehr als einem Jahr
längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren
längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

[2] Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuß gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

[3] In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

- (5) [1] Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuß bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr
längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren
längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

[2] Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Angestellte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

[3] Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

- (6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

- (7) [1] Krankengeldzuschuß wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

[2] Überzahlter Krankengeldzuschuß und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

[3] Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (8) Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).
- (9) ¹ Anspruch auf den Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. ² Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

§ 37 a

Anzeige- und Nachweispflichten

- (1) [1] ¹ In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag des Betriebes vorzulegen. ³ Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴ Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

[2] ¹ Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. ² Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. ³ Darüber hinaus ist der Angestellte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ⁴ Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Angestellter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

[3] Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, daß der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

- (2) ¹ In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder

b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. ² Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 38

Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann der Angestellte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
- (2) Der Angestellte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Angestellten geltend gemacht werden.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Angestellte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, daß der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 39

Jubiläumszuwendungen

- (1) ^[1] Der Angestellte erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

von 25 Jahren	EUR 306,78,
von 40 Jahren	EUR 409,03,
von 50 Jahren	EUR 511,29.

^[2] Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 20 Abs. 3 liegen.

^[3] Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

[4] Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

- (2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

§ 40

Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

- (1) ¹ Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen gelten die von der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. abgeschlossenen Tarifverträge. ² Aufwendungen im Sinne des § 9 der Hamburgischen Beihilfeverordnung sind nicht beihilfefähig.
- (2) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.
- (3) Für die Gewährung von Unterstützungen und Essenzuschüssen werden die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen angewendet, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Angestellten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

§ 41

Sterbegeld

- (1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten
 - a) der überlebende Ehegatte,
 - b) die Abkömmlinge des Angestellten,Sterbegeld.

- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren
- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
 - b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.
- (3) [1] Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.
- [2] Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.
- [3] Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.
- (4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (5) ¹ Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ² Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
- (6) Wer den Tod des Angestellten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.
- (7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

A B S C H N I T T IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42

Reisekostenvergütung

Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsentschädigung),
- c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Frei aus redaktionellen Gründen
2. Frei aus redaktionellen Gründen
3. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
4. Soweit die Arbeitgeber, für die dieser Tarifvertrag gilt, bis zum 1. August 1961 nach eigenen Grundsätzen verfahren haben, sind diese maßgebend.

§ 43

Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

¹ Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. ² Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisetunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. ³ Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. ⁴ Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 44

Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung (Trennungsgeld)

(1) [1] Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Es sind vergleichbar

die Angestellten der Vergütungsgruppe	den Beamten der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IXb, Kr. I	A 2
IXa, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VIb, VIa, Kr. IV, Kr. V, Kr. Va	A 7
Vc, Kr. VI	A 8
Vb, Va, Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IVb, Kr. IX	A 10
IVa, Kr. X, Kr. XI	A 11
III, Kr. XII	A 12
IIb, IIa, Kr. XIII	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

3. [1] Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz in der jeweils geltenden Fassung) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen oder betrieblichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

[2] Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

4. ¹ Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. ² Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagte Umzugskostenvergütung,

a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt

- aa) mit einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.,
- bb) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
- cc) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,

b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.

5. ¹ In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetz kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. ² Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

- (2) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 45

Frei aus redaktionellen Gründen

A B S C H N I T T X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Dem Angestellten und seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter sinngemäßer Anwendung der für die Angestellten der Freien und Hansestadt Hamburg und deren Hinterbliebenen jeweils geltenden Vorschriften gewährt.
- (2) § 1 Abs. 3 des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) gilt nur für Angestellte von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

A B S C H N I T T X I

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) ^[1] Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. ² Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

[2] Der Aufschlag beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

[3] ¹ Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ² Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

[4] Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) - mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit -, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

[5] Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 2 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

- (3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Angestellte vorher ausscheidet.
- (4) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.
- (6) [1] ¹ Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. ² Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.
- [2] ¹ Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheits-tage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht ange-rechnet; § 37 a Abs. 1 gilt entsprechend. ² Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. ³ Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.
- [3] Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Angestellte dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.
- (7) [1] Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.
- [2] ¹ Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten wer-den, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. ² Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeits-unfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. ³ War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr fest-gelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsun-fähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.
- [3] Läuft die Wartezeit (Absatz 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.
- [4] Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (8) Angestellte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Zu den Zulagen im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 und des Unterabsatzes 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.
2. [1] ¹ Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen, des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. ² Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. ³ Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. ⁴ Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge (§37 bzw. § 71) zugestanden haben. ⁵ Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt.

[2] ¹ Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. ² Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.
3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, ist für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.
4. Bei Anwendung der Unterabsätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich
 - a) frei aus redaktionellen Gründen
 - b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 bzw. § 71 Krankenbezüge zu zahlen sind,
 - c) Frei aus redaktionellen Gründen,
 - d) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte zu bemessen ist.

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

- (1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

in der Ver- gütungs- gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
<hr/> A r b e i t s t a g e <hr/>			
I und I a	26	30	30
I b bis X Kr. XIII bis Kr. I	26	29	30

- (2) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (3) ¹ Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. ² Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.
- (4) ^[1] ¹ Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ² Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

^[2] ¹ Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. ² Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

[3] ¹ Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. ² Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

[4] Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

[5] Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(5) ¹ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ² Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. ³ Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 3 zu vermindern ist.

(5a) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(5b) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(7) ¹ Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Angestellte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Vergütungsgruppe, in die er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. ² Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

§ 48 a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) [1] Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

[2] Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

(2) [1] Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr
--------------------------	---------------------------	----------------

an mindestens

87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

[2] § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Der Angestellte, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (6) ¹ Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. ² Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.
- (7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier - in den Fällen des Absatzes 5 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (8) ¹ Bei nichtvollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. ² Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.
- (9) ¹ Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ² Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.
- (11) ¹ Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. ² Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

§ 49

Zusatzurlaub

- (1) ¹ Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. ² Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.
- (2) ^[1] ¹ Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. ² Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.
- ^[2] Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.
- ^[3] Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

Anmerkung:

Hierzu Übergangsregelung zu § 49 (gemäß 55. Änderungstarifvertrag vom 28. April 1978)

Ist § 49 Abs. 2 MTV Angestellte auf Angestellte anzuwenden, die am 31. Dezember 1977 im Arbeitsverhältnis gestanden haben und denen für das Urlaubsjahr 1977 Zusatzurlaub - ohne Winterzusatzurlaub und Zusatzurlaub im Sinne von § 49 Abs. 2 Unterabs. 3 MTV Angestellte - zugestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

Ist der Gesamturlaub - ohne Winterzusatzurlaub -, der dem Angestellten für das Urlaubsjahr 1977 zugestanden hat, höher als der nach den §§ 48 und 49 MTV Angestellte zustehende Gesamturlaub, erhält der Angestellte den höheren Gesamturlaub, wenn im jeweiligen Urlaubsjahr die gleichen Voraussetzungen für Zusatzurlaub vorliegen; Zusatzurlaub im Sinne von § 49 Abs. 2 Unterabs. 2 MTV Angestellte wird dabei jeweils nicht berücksichtigt.

§ 50

Sonderurlaub

- (1) [1] Angestellten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- [2] Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.
- (2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) ¹ Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. ² In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

Protokollerklärung:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 51

Urlaubsabgeltung

- (1) [1] ¹ Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. ² Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. ³ Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.
- [2] Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unrechtmäßig gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

- (2) ¹ Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. ² In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Protokollerklärung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52

Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage, |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag, |
| d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß
- erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹ Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. ² Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. ³ Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) [1] Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

[2] In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) [1] Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

[2] Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Protokollerklärungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
2. Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 52 a

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

- (1) ¹ Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. ² Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. ³ Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. ⁴ Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
- (2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Protokollerklärung:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

Le e r s e i t e

A B S C H N I T T X I I

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluß.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

bis zu 1 Jahr	1 Monat	zum Monatsschluß,
nach einer Beschäftigungszeit		
von mehr als	1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
von mindestens	10 Jahren	5 Monate,
von mindestens	12 Jahren	6 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

§ 54

Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) ¹ Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. ² Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ³ Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55

Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) [1] ¹ Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. ² In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus betrieblichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

[2] ¹ Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. ² Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

[3] Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

[4] Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

¹ Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. ² Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 57

Schriftform der Kündigung

¹ Kündigungen - auch außerordentliche - bedürfen der Schriftform. ² Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

§ 59

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses
wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) [1] ¹ Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. ² Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³ Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴ Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. ⁵ In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

[2] ¹ Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. ² Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) ¹ Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. ² Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Angestellten. ³ Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ⁴ Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁵ Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

- (4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
- (5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seinem früheren Arbeitgeber wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2:

Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Absatz 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs.1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.
- (2) [1] ¹ Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ² In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. ³ Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. ⁴ Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

[2] Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

- (3) Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) ¹ Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. ² Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.
- (2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

A B S C H N I T T X I I I

Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

- (1) Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
 - b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
 - a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
 - b) der Angestellte gekündigt hat,
 - c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
 - d) der Angestellte eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
 - e) der Angestellte aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
 - f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
 - g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
 - h) dem Angestellten aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird, oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
 - i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beige-steuert hat.

- (3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn
1. der Angestellte wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
 2. die Angestellte außerdem wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monatengekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.
- (4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

- (1) ¹ Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. ² Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.
- (2) ¹ Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. ² Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 2 Satz 1 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.
- (3) [1] ¹ Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle in einem Arbeitsverhältnis bei den in Absatz 2 genannten Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. ² Dabei bleibt eine Beschäftigung in einem Ausbildungsverhältnis unberücksichtigt.

[2] ¹ Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. ² Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.
- (4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.
- (5) [1] Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Angestellte, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

- [2] Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht
- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
 - b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
 - c) Unfallrenten nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch,
 - d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder am Körper oder Gesundheit geleistet werden,
 - e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
 - f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
 - g) Frei aus redaktionellen Gründen,
 - h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
 - i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

- (1) ¹ Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 36 Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. ² Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. ³ Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. ⁴ Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.
- (2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausbezahlt werden.

- (3) ¹ Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64, 65 oder der §§ 3, 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. ² Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 29 Abschn. B gilt entsprechend.

A B S C H N I T T X I V

Besondere Vorschriften

[§ 65](#)

Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung.

[§ 66](#)

Schutzkleidung

¹ Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. ² Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. ³ Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

[§ 67](#)

Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im betrieblichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68

Sachleistungen

¹ Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. ² Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 70

Ausschlußfrist

[1] Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

[2] Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

A B S C H N I T T X V

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

- (1) ^[1] Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

^[2] ¹ Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. ² Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

^[3] Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

- (2) ^[1] Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

zwei	Jahren	bis zum Ende der	9. Woche,
drei	Jahren	bis zum Ende der	12. Woche,
fünf	Jahren	bis zum Ende der	15. Woche,
acht	Jahren	bis zum Ende der	18. Woche,
zehn	Jahren	bis zum Ende der	26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

[2] Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

[3] In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 Satz 2 angerechnet.

[4] Die Krankenbezüge werden längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt,

- a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

[5] Krankenbezüge werden nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

[6] ¹ Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabsatz 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 5 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. ² Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

- (3) [1] Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

[2] In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 erhält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 1 für die Dauer der Maßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3, 8 und 9; der Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für die Dauer von sechs Wochen (Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1) bleibt unberührt.

- (4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

- (5) [1] Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 maßgebende Zeit gezahlt.

[2] Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

- (6) Der Angestellte kann die Anwendung des § 37 beantragen. Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Unterabs. 1:

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

§ 72

Übergangsregelungen

- A. Für die Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, gilt folgendes:
- I. Frei aus redaktionellen Gründen.
 - II. Zu § 20:
 1. Nach Maßgabe des § 20 Abs. 2 und 3 werden als Dienstzeit auch berücksichtigt Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ein Arbeitgeber, der unter den BAT-O fällt, ganz oder überwiegend übernommen hat, und Zeiten einer Tätigkeit bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post.
 2. Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich.
 3. Die Anrechnung von Zeiten, die nach § 20 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung berücksichtigt worden sind, bleibt unberührt.
 4. Von der Berücksichtigung als Dienstzeit sind ausgeschlossen
 - a) Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit),
 - b) Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR,
 - c) [1] Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.

[2] Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Angestellte
 - aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützten Partei oder Organisation innehatte,

- bb) als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war,
 - cc) hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staats-tragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
 - dd) Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.
- [3] Der Angestellte kann die Vermutung widerlegen.
- [4] Von der Berücksichtigung als Dienstzeit ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a bis c zurückgelegt worden sind.
- III. Sind für den Angestellten Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 nach Ziffer II als Dienstzeit berücksichtigt, gilt
- 1. als Tag der Einstellung (§ 27 Abschn. A Abs. 2) der Beginn der ununterbrochenen Beschäftigungszeit,
 - 2. als Tätigkeit im öffentlichen Dienst (§ 27 Abschn. A Abs. 6) die berücksichtigte Dienstzeit.
- B. Für die Berücksichtigung von vor dem 1. Juli 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegten Zeiten bei der Anwendung der Anlagen 1a und 1b gilt folgendes:
- ¹ Sofern in Tätigkeitsmerkmalen Bewährungszeiten, Tätigkeitszeiten, Zeiten einer Berufsausübung usw. gefordert werden, werden die nach § 20 und Abschnitt A Ziff. II als Dienstzeit anerkannten Zeiten so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn Abschnitt VI und die Anlagen 1a und 1b im Beitrittsgebiet gegolten hätten. ² Soweit Tätigkeitsmerkmale die Anrechnung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zurückgelegter Zeiten zulassen, werden solche Zeiten berücksichtigt, wenn sie nach Satz 1 zu berücksichtigen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.

§ 73

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (2) [1] Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der §§ 22 bis 24 und der Sonderregelungen hierzu unbeschadet der Unterabsätze 2 und 3 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.
- [2] Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden:
- a) die §§ 15, 15a, 16a und 17 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, § 15 Abs. 1 Satz 2 frühestens zum 28. Februar 1998.
 - b) der § 35 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres,
 - c) der § 48 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres,
 - d) die Protokollerklärung Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2 k mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2005.
- [3] Abweichend von Unterabsatz 2 und unabhängig von Unterabsatz 1 kann § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f hinsichtlich der Beträge jederzeit schriftlich gekündigt werden.
- [4] Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlagen 1a und 1b, auch jede für sich, ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.
- [5] ¹ Die §§ 22 bis 24 und die Sonderregelungen hierzu können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt schriftlich gekündigt werden. ² Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.
- [6] ¹ Unabhängig von Unterabsatz 1 könne die Sonderregelungen der Anlage 20 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. ² Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschrift wird ausgeschlossen.
- [7] ¹ Im Falle der Kündigung des § 15 Abs. 1 Satz 2 zum 28. Februar 1998 tritt die Vorschrift in der bis zum 29. Februar 1996 gültigen Fassung unmittelbar wieder in Kraft. ² Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt eine Auslaufrfrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 28. Februar 1999.

Anmerkung zu Absatz 1:

Die Neufassung des MTV Angestellte ist gemäß Tarifvertrag vom 30. April 1964 am 1. Mai 1964 in Kraft getreten.

Le e r s e i t e

Allgemeine Vergütungsordnung

Inhaltsübersicht

	<u>Seite</u>
<u>Vorbemerkungen</u> zu allen Vergütungsgruppen	5
<u>Teil I</u> Allgemeiner Teil	8
<u>Teil II</u> Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale	
<u>A.</u> Frei aus redaktionellen Gründen	43
<u>B.</u> Angestellte in der Datenverarbeitung	43
<u>C.</u> Frei aus redaktionellen Gründen	105
<u>D.</u> Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen	105
<u>E.</u> Gartenbau- und landwirtschaftstechnische Angestellte	129
<u>E.</u> Angestellte im Sozial- und im Erziehungsdienst	145
<u>G.</u> Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gem. SR 2 c und SR 2 m	163
<u>H.</u> Angestellte im Fremdsprachendienst	181
<u>L.</u> Angestellte an Theatern und Bühnen	195
<u>K.</u> Angestellte im Schiffahrtsbetrieb der HADAG	203
<u>L.</u> Angestellte bei der Hamburg Messe und Congress GmbH	205
<u>M.</u> Angestellte in technischen Berufen	217
<u>N.</u> Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst	243
<u>O.</u> Angestellte bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH	251
<u>P.</u> Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst und im Fernmeldebetriebsdienst	259
<u>Q.</u> Angestellte bei - der Stiftung Centralbibliothek für Blinde - der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V.	265
<u>R.</u> Angestellte beim Verwaltungsseminar Kupferhof e.V.	267

	<u>Seite</u>
S. Angestellte bei - der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte - - der Elbe-Werkstätten GmbH	271
I. Angestellte bei der Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.	275
U. Angestellte beim Studentenwerk Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -	277
V. Angestellte der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.	285
W. Angestellte beim Verein für Behindertenhilfe e.V.	287
X. Meister, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben	291
Y. Angestellte bei der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH	299
Z. Angestellte - der Alida Schmidt-Stiftung, - der Flutopfer-Stiftung von 1962, - der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung	305
Z/1. Angestellte bei der Stiftung Grone-Schule	311
Z/2. Angestellte bei der Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH	315
Z/3. Angestellte im Sozial- und im Erziehungsdienst der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V. ("Vereinigung")	317
Z/4. Angestellte der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg	323
Z/5. Angestellte der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH	325
Z/6. Angestellte des Freizeitentrums Hamburg-Harburg e.V.	327
Z/7. Angestellte bei der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH	329
Z/8. Angestellte bei der Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH	335
Z/9. Wirtschaftspersonal der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V. ("Vereinigung") sowie der Rudolf-Ballin-Stiftung e.V.	337
Z/10. Angestellte bei der Hamburger Blindenstiftung	341
Z/11. frei aus redaktionellen Gründen	345

	<u>Seite</u>
Z/12 frei aus redaktionellen Gründen	347
Z/13 Angestellte des Hamburger Schulvereins von 1875 e.V.	349
Z/14 Angestellte - des Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverband Hamburg e.V. - der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH	351
Z/15 Angestellte der Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -	353
Z/16 Angestellte der Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -	355
Z/17 Angestellte der Hamburger Kunsthalle - Stiftung öffentlichen Rechts - des Museums für Kunst und Gewerbe - Stiftung öffentlichen Rechts - des Museums für Völkerkunde - Stiftung öffentlichen Rechts - 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 - des Museums der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts -	361
Z/18 Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege	363
Z/19 Angestellte der Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeriums	387

Leerseite

Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen

1. [1]¹ Für Angestellte, deren Tätigkeit außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 und 1 a bis 1 e des Allgemeinen Teils in besonderen Tätigkeitsmalen aufgeführt sind, gelten die Tätigkeitsmerkmale dieser Fallgruppen weder in der Vergütungsgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Vergütungsgruppe.² Dies gilt nicht für sonstige Angestellte der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe V a und für sonstige Angestellte der Fallgruppen 1 a bis 1 e der Vergütungsgruppen II a bis I des Allgemeinen Teils, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, es sei denn, daß ihre Tätigkeit außerhalb dieser Fallgruppen in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist.³ Die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen I b, IV b, VI b, VII und IX b und der einzigen Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX a des Allgemeinen Teils sind keine besonderen Tätigkeitsmerkmale im Sinne der Sätze 1 und 2.

[2] Abweichend von Satz 1 gelten die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 a bis 1 e der Vergütungsgruppen I b bis I des Allgemeinen Teils auch für Ärzte, Apotheker und Zahnärzte, die außerhalb der Anstalten und Heime im Sinne der SR 2 c und SR 2 m beschäftigt werden, sowie für Tierärzte.

[3] Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne daß sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von ihm miterfaßt werden, sind Angestellte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die nach Zeitablauf, nach Bewährung oder bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Gegenüber den Vergütungsgruppen IIa bzw. IIb, Va, VIa und VIII gelten hierbei die Vergütungsgruppen III, Vc, VII und IXb als nächstniedrigere Vergütungsgruppe.

2. Unter "technische Ausbildung" im Sinne des bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmals "Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen" ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
3. Unter "staatlich geprüften Technikern" bzw. "Technikern mit staatlicher Abschlußprüfung" im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmale für "staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen" sind Angestellte zu verstehen, die

- a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Techniker" bzw. "Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung" mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
 - b) einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Techniker/ Staatlich geprüfte Technikerin" erworben haben.
4. [1] Unter "technischen Assistenten mit staatlicher Anerkennung" und unter "staatlich geprüften Chemotechnikern" im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen für "technische Assistentin mit staatlicher Anerkennung und staatlich geprüfte Chemotechniker nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen" sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe
- a) der Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung von technischen Assistenten/Assistentinnen (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 17./18. Dezember 1964) oder
 - b) der Rahmenordnung der Prüfung für chemisch-technische Assistenten/chemisch-technische Assistentinnen (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 14./15. Mai 1964) oder
 - c) der Rahmenordnung der staatlichen Prüfung für Chemotechniker (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 14./15. Mai 1964 bzw. vom 31. Juli 1970) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "technischer Assistent" mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz oder "staatlich geprüfter Chemotechniker" erworben haben.
- [2] Diesen Angestellten werden technische Assistenten und Chemotechniker gleichgestellt, die die staatliche Anerkennung aufgrund früher erlassener Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen erhalten oder erhalten haben.

[3] Unter "technischen Assistenten mit staatlicher Anerkennung" im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmale für "technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung und staatlich geprüfte Chemotechniker nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen" sind ferner Angestellte zu verstehen, die einen nach der Rahmenvereinbarung zur Ausbildung und Prüfung von technischen Assistenten/ Assistentinnen an Berufsfachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 22. Mai 1981) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfte(r) ... technische(r) Assistent(in)" oder "Staatlich geprüfte(r) Technische(r) Assistent(in) für ..." mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben.

5. [1] Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

[2] Es sind vergleichbar

die Vergütungsgruppen

den Besoldungsgruppen

X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b und VI a	A 7
V c	A 8
V b und V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b und II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16.

[2]¹ Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.² Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

6. Ständige Vertreter(innen) sind nicht Vertreter(innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

7. [1] Die Anlage 1 a gilt nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

[2] Für die Vergütung dieses Personenkreises finden die für die Freie und Hansestadt Hamburg geltenden Bestimmungen entsprechend Anwendung.

8. ¹ Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. ² Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.
9. Frei aus redaktionellen Gründen.
10. Vergütungsgruppenzulagen gelten, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Vergütung (§ 26).

TEIL I

Allgemeiner Teil

Vergütungsgruppe I

- 1a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens acht Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 6)

2. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

3. Angestellte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

4. Ärzte in Anstalten und Heimen, gemäß SR 2c und SR 2m, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens neun Ärzte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

5. Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens fünf Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

6. Zahnärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 m, die als ständige Vertreter des leitenden Zahnarztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Zahnarzt mindestens neun Zahnärzte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

Vergütungsgruppe I a

- 1a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

2. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 6 heraushebt, daß sie bei schwierigen Forschungsaufgaben hochwertige Leistungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

3. Angestellte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

4. Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit nach achtjähriger ärztlicher Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b.

5. Ärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 c und SR 2 m, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens sechs Ärzte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

6. Ärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 c und SR 2 m, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind, nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 9:

Anästhesie, Blutzentrale, Pathologie, Röntgenologie, Zentrallaboratorium.

7. Ärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 c und SR 2 m, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereiches leiten und überwiegend in diesem Funktionsbereich tätig sind, nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 10.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

8. Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

9. Ärzte als Leiter von Blutzentralen außerhalb der Anstalten und Heime gemäß SR 2 c und SR 2 m nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 12.

10. Apotheker als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

11. Fachtierärzte mit entsprechender Tätigkeit nach achtjähriger tierärztlicher Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b.

12. Tierärzte, denen mindestens fünf Tierärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

13. Fachzahnärzte mit entsprechender Tätigkeit nach achtjähriger zahnärztlicher Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b.

14. Zahnärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 m, die als ständige Vertreter des leitenden Zahnarztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Zahnarzt mindestens sechs Zahnärzte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

15. Zahnärzte, denen mindestens fünf Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Vergütungsgruppe I b

- 1a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

- 1c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 b.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1d. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1e. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 c.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen *) gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe II a eingruppiert sind, nach 11jähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im übrigen nach 15jähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a.

(Den Zeiten in der Vergütungsgruppe II a stehen Zeiten gleich, die vor dem 1. Januar 1966 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind.

Der zweiten Staatsprüfung stehen gleich:

- a) die Bestallung als Arzt,
- b) die Hauptprüfung für Lebensmittelchemiker.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

3. Frei aus redaktionellen Gründen
4. Frei aus redaktionellen Gründen
5. Angestellte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten nach Fallgruppe 1 a oder 1 d.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

6. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

- 6 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß mindestens zu einem Drittel schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

7. Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit.
8. Ärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 c und SR 2 m, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

9. Ärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 c und SR 2 m, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und in nicht unerheblichem Umfange auf diesem Gebiet tätig sind:
Anästhesie, Blutzentrale, Pathologie, Röntgenologie, Zentrallaboratorium.
(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
10. Ärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 c und SR 2 m, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereiches leiten und in nicht unerheblichem Umfange in diesem Funktionsbereich tätig sind.
(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
11. Ärzte außerhalb der Anstalten und Heime gemäß SR 2 c und SR 2 m, denen mindestens zwei Ärzte oder Zahnärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
12. Ärzte als Leiter von Blutzentralen außerhalb der Anstalten und Heime gemäß SR 2 c und SR 2 m.
13. Ärzte nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit.
14. Apotheker als Leiter von Apotheken.
15. Apotheker nach fünfjähriger Tätigkeit als Apotheker.
16. Fachtierärzte mit entsprechender Tätigkeit.
17. Tierärzte, denen mindestens zwei Tierärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
18. Tierärzte nach fünfjähriger tierärztlicher Tätigkeit.
19. Fachzahnärzte mit entsprechender Tätigkeit.
20. Zahnärzte in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 m, die als ständige Vertreter des leitenden Zahnarztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
21. Zahnärzte nach fünfjähriger zahnärztlicher Tätigkeit.

Vergütungsgruppe II a

- 1a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 a heraushebt. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 1c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß mindestens zu einem Drittel schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind. *)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

3. Angestellte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten nach Fallgruppe 1 a. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

4. Ärzte.
5. Apotheker.
6. Tierärzte.
7. Zahnärzte.

8. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt. - *Fußnote 1* -
- 8a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2a.
- 8b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 heraushebt,
nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2.
9. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 heraushebt. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

- 9a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 heraushebt,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

- 9b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4 heraushebt,
nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 31 und 32)

10. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a heraushebt,
nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe II a.

Vergütungsgruppe III

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei- sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 heraushebt.

- 2a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 2 heraushebt.

- 2b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 a.

- 2c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 heraushebt,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3.

3. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 31 und 32)

- 3a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

- 3b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4 heraushebt,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4 a.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 31 und 32)

- 3c. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8 heraushebt,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

Vergütungsgruppe IV a

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare)

a) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25.000 Bänden und durchschnittlich 100.000 Entleihungen im Jahr,

b) als Leiter von Stadtteilbüchereien mit einem Buchbestand von mindestens 28.000 Bänden und durchschnittlich 112.000 Entleihungen im Jahr,

c) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70.000 Bänden als Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,

d) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16.000 Bänden oder Tonträgern.

3. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeit ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

- 3a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 3 heraushebt.
- 3b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeit ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 heraushebt,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7a.
(Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)
- 3c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7.
4. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

- 4a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 4 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 31 und 32)

- 4b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

- 4c. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

Vergütungsgruppe IV b

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 b.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen *) gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe V a oder V b eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V a oder V b.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

3. Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) und entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3 oder 4 unterstellt ist, oder

b) die an wissenschaftlichen Bibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 50.000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben beschäftigt werden.

4. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3 oder 4 ständig unterstellt ist,

b) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 12.000 Bänden und durchschnittlich 48.000 Entleihungen im Jahr,

c) als Leiter von Stadtteilbüchereien (Nebenstellen) mit einem Buchbestand von mindestens 15.000 Bänden und durchschnittlich 60.000 Entleihungen im Jahr,

d) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 50.000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben oder mit entsprechenden Tätigkeiten bei staatlichen Büchereistellen beschäftigt werden,

- e) die in Musikbüchereiabteilungen von öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16.000 Bänden oder Tonträgern mit besonders schwierigen Fachaufgaben beschäftigt werden.
5. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst, denen mehrere Archivangestellte oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 5 unterstellt sind.
6. Frei aus redaktionellen Gründen.
7. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.
(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:
1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;
 2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)
- 7a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 7 heraushebt.
(Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)
8. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten. (Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.: Ausführung oder Auswertung von trigonometrischen oder topographischen Messungen nach Lage und Höhe nicht nur einfacher Art, von Katastermessungen oder von bautechnischen Messungen nicht nur einfacher Art; photogrammetrische Auswertungen und Entzerrungen; karthographische Entwurfs- und Fortführungsarbeiten.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

- 8a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 8 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

Vergütungsgruppe V a

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:
 1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;
 2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)
2. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.: Ausführung oder Auswertung von trigonometrischen oder topographischen Messungen nach Lage und Höhe nicht nur einfacher Art, von Katastermessungen oder von bautechnischen Messungen nicht nur einfacher Art; photogrammetrische Auswertungen und Entzerrungen; karthographische Entwurfs- und Fortführungsarbeiten.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 31)

Vergütungsgruppe V b

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.) *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert,
nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2. Angestellte, denen mindestens drei Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3, 3 a, 3 b oder 3 c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. *)

- 2a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 2b. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 b heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat).

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

3. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *)
4. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *)
5. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner entsprechende Angestellte in Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten. *)
6. Leiter von Registraturen, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 heraushebt. *)
- 6 a. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Registraturangestellte, davon zwei mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 19 ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 24)
7.
bis
11.
- Frei aus redaktionellen Gründen.

Vergütungsgruppe V c

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur bei Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 a gelten.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2.
bis 5. Frei aus redaktionellen Gründen.

6. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 19, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 23 und 24)

7. Leiter von Registraturen, denen mindestens vier Registraturangestellte, davon drei mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 a, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 23 und 24)

8. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 8 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

9. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 b heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 9a. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 c.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

10.
bis Frei aus redaktionellen Gründen.
12.

Vergütungsgruppe VI b

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen *) gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 14)

3. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 3a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 3b. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 3c. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

4. bis 8. Frei aus redaktionellen Gründen.

9. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

10. bis 14. Frei aus redaktionellen Gründen.

15. Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

16. Angestellte in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

17. Leiter von Registraturen, denen mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 a ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 23 und 24)

18. Leiter von Registraturen, denen mindestens fünf Registraturangestellte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 23 und 24)

19. Registraturangestellte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 22)

20. Vorlesekräfte für Blinde mit schwieriger Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VII

- 1a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.) *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.) *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

- 1c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 b.
(Der Klammersatz zu Fallgruppe 1 b gilt.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen *) gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind,
nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

3. Maschinenbuche auf Arbeitsplätzen mit umfangreichen und vielseitigem Buchungsanfall. *) - Fußnote 1 -

4. Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Vergütungen oder Löhnen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

5. Leiter von Registraturen. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 23)

- 5a. Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.) *)
6. Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst. *)
7. Angestellte in Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen. *)
8. Frei aus redaktionellen Gründen.
9. Angestellte für Rechenarbeiten bei wissenschaftlichen Instituten, die sich durch ihre Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe VIII herausheben. *)
10. Frei aus redaktionellen Gründen.
11. Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern. *)
- 12.
- bis Frei aus redaktionellen Gründen.
- 19.
20. Vorlesekräfte für Blinde. *)

Fußnote 1)

Vollbeschäftigte Angestellte, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII (§ 27 Abschn. A Abs. 1). Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Vergütungsgruppe VIII

- 1a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führung von Brieftagebüchern schwieriger Art; Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung.) *)
- 1b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.) *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)
2. Frei aus redaktionellen Gründen.
3. Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten. *)
4.
bis Frei aus redaktionellen Gründen.
- 6.
7. Angestellte zur Führung von Geld- und Haushaltsvoranschlagskontrollen. *)
8. Angestellte für schwierigere Rechenarbeiten in den vier Grundrechnungsarten bei wissenschaftlichen Instituten. *)
9.
bis Frei aus redaktionellen Gründen.
- 11.
12. Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteher. *)
13.
bis Frei aus redaktionellen Gründen.
- 18.

Vergütungsgruppe IX a

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IX b
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten (z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung; Führung von Brieftagbüchern, Inhaltsverzeichnissen; Führung von einfachen Karteien, z.B. Zettelkatalogen, nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, Einheitswertbogen und statistischen Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung; Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen und Straffestsetzungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen anhand der Tagebücher.)
2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
3. Angestellte an Rechenmaschinen.
4. Frei aus redaktionellen Gründen.
5. Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
6. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z.B. Berechnungen einfacherer Art, Überwachung technischer Anlagen).
7. Angestellte im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
8. Angestellte für einfachere Rechenarbeiten in den vier Grundrechnungsarten bei wissenschaftlichen Instituten.
9.
bis 12. Frei aus redaktionellen Gründen.
13. Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter.
14. Boten (Botenmeister), denen mindestens drei Boten ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 27)
15. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Lehrberuf, z.B. als Offset-Vervielfältiger.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 28)

Vergütungsgruppe X

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit (z.B. Führung einfacher Kontrollen und Listen, wie Aktenausgabekontrollen, Nummernverzeichnisse; Hilfsleistung bei der Postabfertigung, insbesondere Anfertigung von Anschriften mit der Hand oder auf mechanischem Wege und dgl.; Ausschneiden und Aufkleben von Zeitungsnachrichten nach Anweisung und Herkunftsbezeichnungen dieser Ausschnitte; Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken; Anfertigung von Abschriften und Reinschriften in Hand- und Maschinenschrift in deutscher Sprache, auch unter Verwendung von Formularen, und gelegentliches Aufnehmen von Stenogrammen).
2. Angestellte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
3. Frei aus redaktionellen Gründen.
4. Frei aus redaktionellen Gründen.
5. Angestellte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.
6. Boten nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Bote oder Pförtner im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst oder bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 27 und 30)

7. Pförtner nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Pförtner oder Bote in Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst oder bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 27 und 30)

8. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Vervielfältiger im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst oder bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 28 und 30)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 [1] Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.
- [2]¹ Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. ² Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.
- [3] Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß die Abschlußprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. - vorgeschrieben ist.
- Nr. 2 ¹ Eine Tätigkeit in der Forschung ist die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben. ² Forschungsaufgaben sind Aufgaben, die dazu bestimmt sind, den wissenschaftlichen Kenntnisstand zu erweitern, neue wissenschaftliche Methoden zu entwickeln oder wissenschaftliche Kenntnisse und wissenschaftliche Methoden auf bisher nicht beurteilbare Sachverhalte anzuwenden. ³ Die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit Forschungsaufgaben gelten auch für Ärzte, Apotheker, Tierärzte und Zahnärzte mit Forschungsaufgaben.
- Nr. 3 ¹ Ständiger Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur der Arzt (Zahnarzt), der den leitenden Arzt (Zahnarzt) in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. ² Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einem Arzt (Zahnarzt) erfüllt werden.
- Nr. 4 ¹ Bei der Zahl der unterstellten Ärzte, Apotheker, Tierärzte und Zahnärzte zählen nur diejenigen unterstellten Ärzte, Apotheker, Tierärzte und Zahnärzte mit, die in einem Angestelltenverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen oder im Krankenhaus von einem sonstigen öffentlichen Arbeitgeber zur Krankenversorgung eingesetzt werden. ² Gegen Stundenvergütung tätige Ärzte, Apotheker, Tierärzte und Zahnärzte, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, zählen nicht mit.
- Nr. 5 Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z.B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung.

- Nr. 6 Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:
- a) Angestellte der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 8 bis 10 des Teils I,
 - b) Angestellte der Verg.Gr. II a des Teils II Abschn. B Unterabschn. I u. IV,
 - c) Angestellte der Vergütungsgruppe II a des Teils II Abschn. E.
- Nr. 7 Als kommunale Einrichtungen und Betriebe im Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. gelten diejenigen, denen - unabhängig von ihrer Rechtsform - Aufgaben übertragen worden sind, die üblicherweise von kommunalen Trägern wahrgenommen werden.
- Nr. 8 Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Vergütungen oder Löhnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuß nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.
- Nr. 9 Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.
- Nr. 10 Kassen und Zahlstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind nur die in der Reichskassenordnung (RKO) und in der Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden (KuRVO) als solche bestimmten.
- Nr. 11 Frei aus redaktionellen Gründen.
- Nr. 12 Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte
- a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe II a oder
 - b) in einer der folgenden Fallgruppen der Vergütungsgruppe II a eingruppiert gewesen ist:
Fallgruppen 8 und 9 des Teils I,
alle Fallgruppen des Teils II Abschn. E.
- Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 13 [1] Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

- a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppen V a und V b oder
- b) in einer der folgenden Fallgruppen der Vergütungsgruppe V b eingruppiert gewesen ist:
Fallgruppen 3 und 5 des Unterabschnitts VI und Fallgruppe 4 des Unterabschnitts VII des Teils II Abschn. B,
alle Fallgruppen des Teils II Abschn. G Unterabschn. I Nr. 2, Fallgruppen 1 und 6 bis 10 des Teils II Abschn. I, alle Fallgruppen des Teils II Abschn. K, einzige Fallgruppe des Teils II Abschn. M Unterabschn. I, Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt O, Fallgruppen 1, 2, 5, 7, 8 und 10 bis 12 des Teil II Abschn. X.

[2] Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 14 ¹ Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VII eingruppiert gewesen ist. ² Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 15 [1] Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert gewesen ist.

[2] Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 16 Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX b eingruppiert gewesen ist.

Nr. 17
bis
Nr. 21
Frei aus redaktionellen Gründen.

- Nr. 22 Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.
- Nr. 23 Leiter von Registraturen, denen weniger Registraturangestellte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Registraturangestellte einzugruppieren, wenn dies für sie günstiger ist.
- Nr. 24 Zu den Registraturangestellten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören auch die Angestellten im Registraturdienst der Vergütungsgruppen X bis VIII.
- Nr. 25
und Frei aus redaktionellen Gründen.
Nr. 26
- Nr. 27 Zu den Boten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören nicht die Kassemboten.
- Nr. 28 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen nur Arbeitnehmer, die bei Beschäftigung im Arbeiterverhältnis als Vervielfältiger, nicht aber z.B. als Drucker einzureihen wären.
- Nr. 29 Frei aus redaktionellen Gründen.
- Nr. 30 Auf die dreijährige Beschäftigung können sonstige Zeiten im Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber angerechnet werden.
- Nr. 31 ¹ Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte, die vor dem 1. Juli 1972 eine der technischen Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichwertige behördliche Prüfung abgelegt haben, werden den vermessungstechnischen und landkartentechnischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichgestellt. ² Das gleiche gilt, wenn die behördliche Prüfung nach dem 30. Juni 1972 abgelegt wird, die Ausbildung jedoch vor dem 1. Juli 1972 begonnen hat.
- ³ Den vermessungstechnischen Angestellten mit einer vor dem 1. Juli 1972 abgelegten gleichwertigen behördlichen Prüfung stehen die behördlich geprüften Kulturbau techniker gleich, die vor dem 1. Juli 1972 die behördliche Prüfung nach der hessischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für kulturbau technische Angestellte der Wasserwirtschaftsverwaltung von 21. Januar 1958 (Staatsanzeiger für das Land Hessen S. 134) erfolgreich abgelegt haben. ⁴ Satz 2 gilt entsprechend.

Nr. 32 Besonders schwierige Tätigkeiten und bedeutende Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.:

- a) Ausführung von umfangreichen Vermessungen zur Fortführung oder Neueinrichtung des Liegenschaftskatasters (Katastervermessungen) mit widersprüchlichen Unterlagen oder von umfangreichen Katastervermessungen mit gleichem Schwierigkeitsgrad (z.B. in Grubensenkungsgebieten);
- b) Absteckungen für umfangreiche Ingenieurbauten, z.B. Brücken-, Hochstraßen-, Tunnelabsteckungen oder Absteckungen anderer vergleichbarer Verkehrsbauten, ggf. einschließlich der Vor- und Folgearbeiten;
- c) Lagefestpunktvermessungen (Erkundigung bzw. Erkundung und Messung) in eng bebauten Gebieten oder unter gleich schwierigen Verhältnissen (Lagefestpunkte sind trigonometrische Polygon- und gleichwertige Punkte);
- d) Ausführung oder Auswertung von Präzisionsvermessungen in übergeordneten Netzen des Lage- oder Höhenfestpunktfeldes;
- e) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Auswertung von Katastervermessungen mit widersprüchlichen Unterlagen oder bei kartographischen, nivellitischen, photogrammetrischen, topographischen oder trigonometrischen Arbeiten oder bei Bodenordnungsverfahren mit gleichem Schwierigkeitsgrad (Das Fehlen der Aufsichtstätigkeit ist unerheblich, wenn dem Angestellten besonders schwierige Prüfungen übertragen sind, z.B. Prüftätigkeit zur Übernahme von Messungsschriften bei umfangreichen Fortführungs- oder Neuvermessungen aufgrund neuer Aufnahmenetze.);
- f) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Prüfung fertiger Arbeitsergebnisse der Flurbereinigung, ggf. einschließlich der Herstellung der Unterlagen für die Berichtigung des Grundbuches und der vermessungstechnischen Unterlagen für die Berichtigung des Liegenschaftskatasters, oder beim Ausbau der gemeinschaftlichen Anlagen in allen Verfahren eines Flurbereinigungsamtes. (Bei größeren Flurbereinigungsämtern kann dieses Merkmal auch von mehreren Angestellten erfüllt werden);
- g) Verantwortliche Ausführung der vermessungstechnischen Ingenieurarbeiten eines Flurbereinigungsverfahrens (ausführender vermessungstechnischer Sachbearbeiter oder erster technischer Sachbearbeiter);
- h) Vermessungstechnische Auswertung von Bauleitplänen unter besonderen technischen Schwierigkeiten.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Teil II

Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale

A. Frei aus redaktionellen Gründen

B. Angestellte in der Datenverarbeitung (DV)

Allgemeine Vorbemerkungen:

- (1) Unter diesen Abschnitt fallen Angestellte als Leiter von DV-Gruppen, in der DV-Organisation, in der Anwendungsprogrammierung, in der DV-Systemtechnik, in der Datenerfassung, in der Produktionssteuerung und in der Maschinenbedienung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.
- (2) DV-Anlagen im Sinne dieses Abschnitts sind Maschinen, bei denen alle nachfolgend aufgeführten Merkmale vorhanden sind:
 - a) Zentraleinheit (DIN 44 300 Nr. 109),
 - b) Eingabegerät (DIN 44 300 Nr.133), Ausgabegerät (DIN 44 300 Nr. 135) und peripherer Speicher (DIN 44 300 Nr. 113) oder entsprechende beeinflussbare Funktionen,
 - c) Betriebssystem (DIN 44 300 Nr. 59) und
 - d) vom Programm (DIN 44 300 Nr. 40) her auswechselbarer Speicherinhalt.
- (3) Ist für eine Tätigkeit in der Datenverarbeitung eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I) erforderlich, gelten die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung der Vergütungsgruppen II a bis I.
- (4) Die in diesem Abschnitt in Bezug genommenen Begriffsbestimmungen der DIN 44 300 sind im Anhang 1 wiedergegeben. Der Anhang ist Bestandteil dieses Abschnitts.
- (5) Soweit in den Protokollerklärungen eine DV-Aus- oder -Fortbildung entsprechend den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) gefordert wird, gelten neben diesen bei DV-Aus- oder -Fortbildungen nach den Rahmenrichtlinien für die Aus- und Fortbildung in Bereich der Informationstechnik (IT) in der öffentlichen Verwaltung (IT-Aus- und Fortbildungsrichtlinien, BAnz. Nr. 107 vom 14. Juni 1991) die Moduln der Wissens-/Themenbereiche, die sich aus dem Anhang 2 ergeben. Der Anhang 2 ist Bestandteil dieses Abschnitts.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

I. Angestellte als Leiter von DV-Gruppen

Vorbemerkungen:

(1) DV-Gruppen haben die folgenden Aufgaben:

- a) Entwicklung neuer DV-Verfahren oder wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren einschließlich jeweils der Einführung,
- b) Übernahme von DV-Verfahren einschließlich Einführung oder
- c) Pflege eingeführter DV-Verfahren.

Sie befassen sich

- a) nur mit DV-Organisation oder nur mit Anwendungsprogrammierung
oder
- b) mit DV-Organisation und Anwendungsprogrammierung.

(2) Leiter von DV-Gruppen haben neben den allgemeinen Führungsaufgaben - insbesondere Personaleinsatz, Überwachung der Arbeit, Anordnungen in Sonderfällen - und der Aufsicht z.B. folgende besondere Aufgaben:

- a) In der DV-Organisation:
 - aa) Entgegennahme und Besprechung von Aufträgen der Fachbereiche bzw. der Anwender,
 - bb) Entwicklung einer Gesamtvorstellung zur Erledigung eines Auftrags,
 - cc) Formulierung von Arbeitsaufträgen und Verteilung an die Angestellten in der DV-Organisation, Koordinierung der Arbeiten einschließlich Terminüberwachung,
 - dd) Anleitung und Beratung der Angestellten in der DV-Organisation,
 - ee) Zusammenstellen, Prüfen und Beurteilen der Ergebnisse,
 - ff) Besprechung der erarbeiteten Verfahrensvorschläge mit der Anwendungsprogrammierung und ggf. mit der DV-Systemtechnik,
 - gg) Beobachtung und Auswahl geeigneter DV-Verfahren für eine Übernahme,
 - hh) Prüfung der organisatorischen Voraussetzungen für die Übernahme und Einführung von DV-Verfahren,
 - ii) Prüfung der Dokumentation - einschließlich der Anwender- bzw. Benutzerhandbücher -, insbesondere des Ablaufs des maschinellen

Abschnitt B: Datenverarbeitung

len Verfahrens und der Programmiervorgaben auf Vollständigkeit und Richtigkeit,

- jj) Überwachung der Einführung entwickelter oder übernommener DV-Verfahren einschließlich der Funktionstests.
- b) In der Anwendungsprogrammierung:
 - aa) Entgegennahme und Besprechung von Programmieraufträgen,
 - bb) Prüfung der organisatorischen Vorgaben aus programmierterischer Sicht, ggf. Ergänzung und Änderung der Vorgaben im Einvernehmen mit der DV-Organisation,
 - cc) Entwurf einer Konzeption für jedes Programm einschließlich Festlegung der Programmbausteine,
 - dd) Verteilung der Arbeitsaufträge an die Angestellten in der Anwendungsprogrammierung und Koordinierung der Programmierarbeiten innerhalb der DV-Gruppe einschließlich Terminüberwachung,
 - ee) Anleitung und Beratung der Angestellten in der Anwendungsprogrammierung,
 - ff) Prüfung der Programmdokumentation und der Dokumentation für das Rechenzentrum auf Vollständigkeit und Richtigkeit.
- (3) Leiter von DV-Gruppen im Sinne dieses Unterabschnitts sind nur Angestellte, die auch in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung tätig sind, z.B. mit folgenden Aufgaben:
 - a) Zusammenstellen von Arbeitsergebnissen von Angestellten in der DV-Organisation,
 - b) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z.B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen),
 - c) Verknüpfen der in der DV-Gruppe angefertigten Programme,
 - d) Prüfung verknüpfter Programme auf Funktionsfähigkeit.

Der Anteil dieser Aufgaben darf 10 v.H. der gesamten Tätigkeit nicht unterschreiten.

Abschnitt B: Datenverarbeitung**Vergütungsgruppe II a**

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen

aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben,

nach sechsjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen

aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen

aus der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschnitts herausheben, nach vierjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen

aus der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschnitts herausheben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe IV b

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

- a) Angestellte,

die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I - außerhalb der Datenverarbeitung - erworben haben,

mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder -Fortbildung, die das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung entspricht,

sowie

Abschnitt B: Datenverarbeitung

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung

mit entsprechender Tätigkeit,

- b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschul-ausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2 ¹ Eine DV-Gruppe ist nur dann gegeben, wenn dem Leiter mindestens drei Angestellte in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 des Unterabschnitts II oder III durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. ² Sind dem Leiter auch Angestellte in der DV-Systemtechnik durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, zählen sie mit.

³ Bei der Zahl der Unterstellten zählen Angestellte mit Tätigkeiten im Sinne der Sätze 1 und 2 mit, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, wenn sie dem Leiter durch ausdrückliche Anordnung ständig fachlich unterstellt sind.

Nr. 3 ¹ Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte II, III und IV anzurechnen, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. ² Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit als Leiter einer DV-Gruppe außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

³ Von der in Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen II a und III geforderten Bewährungszeit muß jedoch mindestens die Hälfte als Leiter einer DV-Gruppe im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt sein.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

II. Angestellte in der DV-Organisation

Vorbemerkungen:

(1) Die DV-Organisation umfaßt die

- a) Entwicklung neuer DV-Verfahren und die wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für Fachaufgaben mit
 - aa) Ist-Aufnahme und -Analyse,
 - bb) Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bzw. des Sollkonzepts,
 - cc) Vorbereitung der Einführung im Rechenzentrum und im Fachbereich bzw. beim Anwender und
 - dd) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z.B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen)im allgemeinen in einem phasenweisen Vorgehen (z.B. Voruntersuchung, Hauptuntersuchung, Detailorganisation),
- b) Übernahme vorhandener DV-Verfahren für Fachaufgaben mit Vergleich, Bewertung und Auswahl von geeigneten Verfahren sowie Festlegung der erforderlichen Anpassungsmaßnahmen,
- c) Einführung neu entwickelter, geänderter oder ergänzter sowie übernommener DV-Verfahren für Fachaufgaben im Fachbereich bzw. beim Anwender und die Mitwirkung an der Einführung im Rechenzentrum und
- d) Kontrolle eingeführter DV-Verfahren für Fachaufgaben.

(2) DV-Teilaufgaben im Rahmen des Absatzes 1 sind z.B.:

- a) Ist-Aufnahme in einem Bereich,
- b) Auswertung von Ergebnissen der Ist-Aufnahme, z.B. Mengengerüst (Fallzahlen, Bearbeitungszeiten, Personaleinsatz), verwendete Daten und Dateien (Inhalt, Zahl und Art der Zeichen, Aufbau, Datenträger, Sortierfolge, Zahl der Fälle), Datenflußpläne (DIN 44 300 Nr. 73),
- c) Entwerfen eines Satzaufbaus im Rahmen einer Datenorganisation (Festlegung der Anordnung von Feldern unter Beachtung hierarchischer Abhängigkeiten - z.B. Adresse = Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort -, Festlegung der symbolischen Namen, Festlegung der Speicherungsform, Festlegung der Zeichenzahl).

Abschnitt B: Datenverarbeitung

(3) Angestellte in der DV-Organisation haben bei der Entwicklung neuer DV-Verfahren und bei der wesentlichen Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für Fachaufgaben insbesondere

a) innerhalb der Vor- und der Hauptuntersuchung den Ablauf des DV-Verfahrens mit

aa) Datenermittlung,

bb) Datenerfassung (insbesondere Datenerfassungstechnik),

cc) Dateneingabe (insbesondere Inhalte, Schlüsselssysteme, Plausibilitäten),

dd) Datenübertragung (insbesondere Einsatz von Benutzerstationen, Netzwerke, Einsatz von Knoten- und Vermittlungsrechnern),

ee) Datenspeicherung (insbesondere Dateien mit Inhalt, Dateiorganisation),

ff) Datenverarbeitung (insbesondere Verarbeitungsregeln) und

gg) Datenausgabe

einschließlich der Maßnahmen zur Datensicherung festzulegen und

b) in der Detailorganisation für jedes erforderliche Programm eine spezielle Programmiervorgabe mit folgendem Inhalt zu erarbeiten:

aa) Funktion des Programms im Gesamtablauf,

bb) Aufgaben des Programms,

cc) Aufbau der Ein- und Ausgaben,

dd) Aufbau der Dateien und

ee) Verarbeitungsregeln.

Entsprechendes gilt für die Übernahme, Einführung und Kontrolle von DV-Verfahren.

(4) Zur Tätigkeit eines Angestellten in der DV-Organisation kann auch die Organisation konventioneller Arbeitsabläufe im Rahmen eines DV-Verfahrens gehören.

Ist-Aufnahme und -Analyse, Vorbereitung der Einführung und Einführung von DV-Verfahren und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen können auch anderen Angestellten übertragen sein, ohne daß diese damit Angestellte in der DV-Organisation im Sinne dieses Unterabschnitts sind.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe III

Angestellte,

die in der DV-Organisation Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte,

die in der DV-Organisation Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,

die in der DV-Organisation Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte,

die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbständig bearbeiten,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte,

die in der DV-Organisation Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,

die in der DV-Organisation Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte,

die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

4. Angestellte,

die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte,

die in der DV-Organisation Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

2. Angestellte,

die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Protokollerklärungen:

Nr.1 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,
die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I - außerhalb der Datenverarbeitung - erworben haben,

mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder -Fortbildung, die das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation entspricht,

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2 Für die Schwierigkeitsgrade gilt folgendes:

a) Eine Fachaufgabe hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Der Untersuchungsbereich umfaßt eine Organisationseinheit;

bb) die Arbeitsabläufe sind weitgehend linear und enthalten nur wenige verschiedenartige Funktionen;

cc) der Untersuchungsbereich enthält bis zu drei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden;

Abschnitt B: Datenverarbeitung

und

- dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die wenige logische Abhängigkeiten enthalten, z.B. eine Gebührenordnung.
- b) Eine Fachaufgabe hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- aa) Der Untersuchungsbereich umfaßt mindestens zwei Organisationseinheiten, die untereinander durch nur wenige fachliche oder ablauforganisatorische Beziehungen verbunden sind;
 - bb) die Arbeitsabläufe sind vielfältig verzweigt und enthalten viele verschiedenartige Funktionen;
 - cc) der Untersuchungsbereich enthält
 - mindestens vier Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und wenig gegliedert sind, oder
 - bis zu zwei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und von denen im Rahmen der Aufgabenstellungen durchschnittlich mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, oder
 - bis zu drei Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden;
- und
- dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die viele logische Abhängigkeiten enthalten, z.B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.
- c) Eine Fachaufgabe hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- aa) Der Untersuchungsbereich umfaßt mindestens drei Organisationseinheiten; die Organisationseinheiten müssen untereinander durch vielfältige fachliche und ablauforganisatorische Beziehungen verbunden sein, oder vom Untersuchungsbereich aus müssen Verbindungen zu einem gleichzeitig zu entwickelnden oder vorhandenen DV-Verfahren geknüpft werden;
 - bb) die Arbeitsabläufe sind vielfältig verzweigt und enthalten viele verschiedenartige Funktionen;
 - cc) der Untersuchungsbereich enthält
 - mindestens drei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und von denen im Rahmen der Aufgabenstellungen durchschnittlich mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, oder

Abschnitt B: Datenverarbeitung

mindestens vier Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden;
und

- dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die viele logische Abhängigkeiten enthalten, z.B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.
- d) Organisationseinheiten im Sinne dieser Protokollerklärung sind funktional abgegrenzte, in sich geschlossene Einheiten, die wegen ihrer Aufgabenstellung in den Untersuchungsbereich fallen und unterschiedliche Anforderungen an das zu entwickelnde Verfahren stellen; es kann sich um Sachgebiete, Abteilungen, Ämter, Dezernate, Behörden handeln.
- e) [1] Datenbestand im Sinne dieser Protokollerklärung ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfaßt und geordnet, nach anderen bestimmten Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden können.

[2] Gliederungselement im Sinne dieser Protokollerklärung ist die Zusammenfassung von gleichartigen Merkmalen (z.B. alle Einkunftsarten bei der Berechnung des Einkommens).

[3] Datenbankverwaltungssysteme im Sinne dieser Protokollerklärung sind IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang.

[4] Datenbestand, der unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt wird, ist im Sinne dieser Protokollerklärung eine aufgabenbezogene logische Datenmenge (je nach eingesetztem Datenbankverwaltungssystem z.B. eine Datenbank, eine Datei oder ein Subschema).

Nr.3 ¹ Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, III und IV anzurechnen, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. ² Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit in der DV-Organisation außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Nr.4 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus

- a) bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. a genannten Angestellten, daß sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen DV-Aus- oder -Fortbildung, vertiefte DV-Kenntnisse einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- b) bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. b genannten Angestellten, daß sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der DV-Organisation behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

III. Angestellte in der Anwendungsprogrammierung

Vorbemerkungen:

(1) [1] Die Anwendungsprogrammierung umfaßt die Neuprogrammierung, die Programmänderung und die Programmpflege, ggf. auf der Basis der Ergebnisse der DV-Organisation, insbesondere auf der Basis der Festlegung des Ablaufs der maschinellen Verarbeitung und der Programmiervorgaben sowie der Festlegungen durch den Leiter der DV-Gruppe; hierzu gehören z.B.

- a) der Entwurf oder die Anpassung von Entscheidungstabellen, Struktogrammen, Programmablaufplänen oder entsprechenden graphischen Darstellungen der Programmlogik für jeden Programmbaustein (DIN 44300 Nr. 41), und im Zusammenhang damit die Umsetzung der Programmlogik in eine Programmiersprache,
- b) der Test der Programme (DIN 44 300 Nr. 40) oder Programmbausteine einschließlich Entwicklung von Testfällen,
- c) die Anfertigung oder Anpassung der Dokumentation einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum.

[2] Dabei ist es unerheblich, wenn für die Lösung der Programmiervorgabe Generatoren (DIN 44 300 Nr. 69) oder Standardprogramme eingesetzt werden.

[3] Unter Standardprogrammen werden problem- oder aufgabenbezogene Programme oder Programmsysteme verstanden, die für eine bestimmte Klasse von Problemen allgemein entwickelt worden sind und bei Anwendung auf ein konkretes Problem durch entsprechende Variation von Kommandos oder Parametern den Besonderheiten dieses Problems angepaßt werden.

(2) Zur Anwendungsprogrammierung gehört auch die Übernahme fremder, d.h. an anderer Stelle entwickelter und ggf. auch dort weitergepflegter Programme - als spezielle Anwendungsprogramme für eine Aufgabe bzw. ein Aufgabengebiet -, ggf. aufgrund entsprechender Entscheidungen und Vorgaben der DV-Organisation. Zur Übernahme fremder Programme oder fremder Programmänderungen gehören z.B.

- a) geringfügige aufgabenbedingte Änderungen, ggf. nach entsprechenden Vorgaben der DV-Organisation,
- b) Anpassung der Programme oder Programmänderungen an die DV-technischen Bedingungen der übernehmenden Stelle (z.B. Hardware, Betriebssystem und andere Software, Datenbankverwaltungssystem, Einrichtungen für Datenübertragung),
- c) Anpassung der Dokumentation - einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum - und der Unterlagen für die Anwender (z.B. Anwender- bzw. Benutzerhandbuch),

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- d) Test der Programme oder Programmänderungen,
- e) Implementierung der Programme oder Programmänderungen (z.B. Speicherplatzberechnung, Erstellen von Anweisungen für die Produktionssteuerung und die Maschinenbedienung).

Vergütungsgruppe III

Angestellte,

die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte,

die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,

die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte,

die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,

die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte,

die selbständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,

die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 7)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe V c

Angestellte,

die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,

die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I - außerhalb der Datenverarbeitung - erworben haben,

mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder - Fortbildung, die das DV-Grund- und Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Anwendungsprogrammierung entspricht,

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2 Für die Schwierigkeitsgrade gilt folgendes:

a) Eine Programmiervorgabe hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten überwiegend Standardfunktionen, wie z.B. Dateneingabe, Sortieren/Mischen, Abstimmen, Datenausgabe, und sind nicht oder nur in geringem Maß miteinander verflochten;

bb) es sind bis zu zwei Datenbestände zu verarbeiten, die wenig gegliedert sind;

Abschnitt B: Datenverarbeitung

und

- cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten wenige logische Abhängigkeiten, z.B. eine Gebührenordnung.
- b) Eine Programmervorgabe hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - aa) Die Arbeitsabläufe enthalten neben Standardfunktionen in nicht unerheblichem Umfang problembezogene Funktionen, die für die jeweilige Aufgabenstellung spezifisch sind, und sind in geringem Maß miteinander verflochten;
 - bb) es sind zu verarbeiten

bis zu zwei Datenbestände, von denen im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich mindestens fünf Gliederungs-elemente zu behandeln sind, oder

mindestens drei Datenbestände, die wenig gegliedert sind, oder bis zu drei Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden;

und

- cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten wenige logische Abhängigkeiten, z.B. eine Gebührenordnung.
- c) Eine Programmervorgabe hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - aa) Die Arbeitsabläufe enthalten überwiegend problembezogene Funktionen, die für die jeweilige Aufgabenstellung spezifisch sind, und sind in hohem Maß miteinander verflochten;
 - bb) es sind zu verarbeiten

mindestens drei Datenbestände, von denen im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich mindestens fünf Gliederungs-elemente zu behandeln sind, und die nicht unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden, oder

mindestens vier Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden, und die nicht linear miteinander verknüpft werden, oder

mindestens zwei Datenbestände, die unter Anwendung

Abschnitt B: Datenverarbeitung

verschiedener Datenbankverwaltungssysteme, die keine einheitliche Datenbankschnittstelle haben, geführt werden;

und

cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten viele logische Abhängigkeiten z.B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.

d) ¹ Datenbestand im Sinne dieser Protokollerklärung ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfaßt und geordnet, nach anderen bestimmten Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden können.

² Gliederungselement im Sinne dieser Protokollerklärung ist die Zusammenfassung von gleichartigen Merkmalen (z.B. alle Einkunftsarten bei der Berechnung des Einkommens).

³ Datenbankverwaltungssysteme im Sinne dieser Protokollerklärung sind IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang.

⁴ Datenbestand, der unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt wird, ist im Sinne dieser Protokollerklärung eine aufgabenbezogene logische Datenmenge (je nach eingesetztem Datenbankverwaltungssystem z.B. eine Datenbank, eine Datei oder ein Subschema).

⁵ Bei einem Datenbankverwaltungssystem sind Datenbestände nicht linear miteinander verknüpft, wenn in einem unstrukturierten Datenbankverwaltungssystem eine Struktur durch Anwendungsprogramme oder in einem strukturierten Datenbankverwaltungssystem eine Netzstruktur zu verwirklichen ist.

Nr. 3 ¹ Auf die Bewährungszeit sind die Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, und IV anzurechnen, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. ² Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Nr. 4 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus

a) bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. a genannten Angestellten, daß sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen DV-Aus- oder -Fortbildung, vertiefte DV-Kenntnisse einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,

b) bei den in Protokollerklärung Nr. 1 Buchst. b genannten Angestellten, daß sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

- Nr. 5 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Aus- oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen sowie das DV-Fachwissen - Themenbereiche Programmentwicklung sowie Dateiverwaltung und Datenkommunikation - vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) entspricht,

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung.

- Nr. 6 Die Mitwirkung besteht z.B. in

- a) der Anfertigung von Teilen der Programmdokumentation;
- b) dem Entwurf der Programmlogik von einzelnen Funktionen Programms oder eines Programmbausteins (z.B. Signierkontrollen im Rahmen von Eingabekontrollen, Druckaufbereitung und Druck) und der anschließenden Umsetzung in eine Programmiersprache oder der Erstellung von Programm- und Steueranweisungen für Datensammelsysteme, COM - Geräte oder vergleichbare DV - Geräte;
- c) dem Entwerfen von Testdaten nach Anweisung,

dem manuellen Erarbeiten der Kontrollergebnisse für die Testdaten,

der maschinellen Durchführung des Tests,

dem Vergleich der manuellen und maschinellen Ergebnisse;
- d) der Analyse der Ursache einzelner Fehler.

Die Umsetzung in eine Programmiersprache allein fällt nicht unter die Mitwirkung.

- Nr. 7 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß die Angestellten auch nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Abschnitt B: Datenverarbeitung**IV. Angestellte in der DV-Systemtechnik****Vorbemerkung:**

Die DV-Systemtechnik umfaßt unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z.B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Datenfernverarbeitungssoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze. Dem Angestellten in der DV-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf, die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben, daß ihnen durch ausdrückliche Anordnung

zusätzliche Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik mindestens der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 2, 3 und 4)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe I dieses Unterabschnitts herausheben, daß ihnen durch ausdrückliche Anordnung

zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik mindestens der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben, daß ihnen durch ausdrückliche Anordnung

zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik ständig unterstellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraumes aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 5)

Abschnitt B: Datenverarbeitung**Vergütungsgruppe IV a**

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraumes aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraumes aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 5)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraumes aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 2)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 5)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten.

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

in der DV-Systemtechnik, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Aufgaben der DV-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn

- a) bei Software-Aufgaben die Systemsoftware (Grund- und systemnahe Software) viele Funktionen erfüllt, z.B.

Betriebssoftware mit mindestens automatischer Job-Verwaltung, virtueller Speicherplatzverwaltung, paralleler Steuerung von mehreren Nutzungsformen (Betriebsarten, DIN 44 300 Nrn. 154 bis 162) oder vergleichbaren Funktionen,

Datenfernverarbeitungssoftware mit Leitungssteuerung, Warteschlangenverwaltung, Sicherungs- und Wiederanlaufunktionen oder vergleichbaren Funktionen,

Datenbanksoftware zur Verwaltung großer gegliederter Datenbestände mit wahlweiser Speicherplatz- und Zugriffsoptimierung oder vergleichbaren Funktionen,

Job-Abrechnungssysteme auf DV-Anlage mit hohem Systemdurchsatz, wechselnden Aufgabenprofilen (Art, Ausprägung, Menge der Aufgaben) und einer hohen Zahl von unterschiedlichen Aufträgen,

oder

- b) bei Hardware-Aufgaben die Hardware-Konfigurationen wechselnden Aufgabenprofilen gerecht werden müssen und den Einsatz von Systemsoftware mit vielen Funktionen erfordern.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- Nr. 2 Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, beim der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware oder von Hardware-Konfigurationen gegeben.
- Nr. 3 ¹ Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II und III anzurechnen, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. ² Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der DV-Systemtechnik außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.
- ³ Auf die Bewährungszeit können Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte VI und VII bis zur Hälfte angerechnet werden, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist.
- ⁴ Von der in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe II a geforderten Bewährungszeit muß jedoch mindestens die Hälfte in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts zurückgelegt sein.
- Nr. 4 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß die Angestellten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten der DV-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit zur Gewährung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellung anzuwenden haben.
- Nr. 5 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß die Angestellten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der DV-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

V. Angestellte in der Datenerfassung

Vorbemerkungen:

(1) ¹ Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschnitts ist die Bedienung eines Gerätes mit Tastatur (Alphazeichen, numerische Zeichen sowie Satz- und Sonderzeichen) oder mit sonstigen Erfassungshilfen (z.B. Funktionstasten, Lichtstift, Digitizer), um

- a) Daten von Vorlagen in eine DV-Anlage, ein programmgesteuertes Datenerfassungs- bzw. Datensammelsystem oder auf einen Datenträger (z.B. Lochkarte, Lochstreifen, Magnetband, Diskette) für Zwecke der Datenverarbeitung zu übertragen oder
- b) die Richtigkeit und Vollständigkeit der Datenerfassung zu prüfen und festgestellte Fehler (Abweichung der erfaßten Daten von den Vorlagen) zu berichtigen,

ohne daß - außer in den Fällen der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 dieses Unterabschnitts - die Daten inhaltlich verändert werden.

² Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschnitts ist auch die Leitung von Datenerfassungsgruppen.

(2) Die Tätigkeit von Schreibkräften in der Texterfassung, z.B. die Direkteingabe in Texterfassungsautomaten oder in andere Texterfassungsmedien sowie die Fertigung von Schreiben oder sonstigen geschlossenen Textteilen in maschinenlesbaren Schriftarten (z.B. OCR-Schrift), ist keine Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschnitts.

(3) Angestellte, die zur Erledigung ihrer fachlichen Aufgaben auch Daten erfassen (z.B. bei wissenschaftlich-technischen Berechnungen im Dialog, bei der Fortschreibung von Datenbeständen einschließlich Auskünften aus den Beständen, im Schalterdienst - z. B. in Kassen und Sparkassen-, im Meldewesen, im Kfz-Halterregister, bei der Patientenaufnahme in Krankenhäusern, bei Buchhaltungstätigkeiten, bei der Lagerhaltung), fallen nicht unter diesen Unterabschnitt.

Vergütungsgruppe V b

Angestellte, denen eine oder mehrere Gruppen mit insgesamt mindestens 40 Angestellten in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe V c

Angestellte, denen eine oder mehrere Gruppen mit insgesamt mindestens 25 Angestellten in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, denen mindestens zehn Angestellte in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
2. Angestellte in der Datenerfassung, die Programm- und Steueranweisungen erfassen und dabei Formalfehler (Abweichungen von üblichen Symboldarstellungen in den Vorlagen) selbständig berichtigen.
3. Angestellte in der Datenerfassung, die in erheblichem Umfang Steuergeräte programmgesteuerter Datenerfassungssysteme mit mehreren Datenerfassungsstationen oder von Datensammelsystemen bedienen oder Programm- und Steueranweisungen für entsprechende Systeme aufgrund von Handbüchern erstellen. (Der Umfang der Tätigkeit ist erheblich, wenn er mindestens ein Drittel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
4. Angestellte in der Datenerfassung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschnitts herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfang

nach vorgegebenen Arbeitsanweisungen selbständig Urbelege prüfen und Daten verschlüsseln, offensichtliche Datenfehler berichtigen oder Daten formal ergänzen,
soweit diese zusätzlichen Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

Vergütungsgruppe VII

Angestellte in der Datenerfassung, die mit vielfältigen Formaten (z.B. Erfassungsbelege, Bildschirmmasken) mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau arbeiten oder die aus vielfältigen Formaten mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau fehlerhaft erfaßte Daten berichtigen,

nach einjähriger Bewährung in der Datenerfassung.

Abschnitt B: Datenverarbeitung**Vergütungsgruppe VIII**

Angestellte in der Datenerfassung, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte in der Datenerfassung während einer Einarbeitungszeit von mindestens drei Monaten in der Datenerfassung.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

VI. Angestellte in der Produktionssteuerung

Vorbemerkungen:

- (1) Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschnitts umfaßt die Ablaufplanung, die Belegungsplanung, die Datenbankverwaltung, die Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern sowie die Job-Vor- und -Nachbereitung.
- (2) Angestellte, deren Tätigkeit keine spezifischen DV-Kenntnisse verlangt, wie z.B.
 - a) Kontrolle der Eingabedaten und Verarbeitungsergebnisse anhand von Prüfvorschriften,
 - b) Datenträgerarchivierung,werden von Teil II Abschn. B nicht erfaßt.

Vergütungsgruppe III

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter der Produktionssteuerung bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten sowie durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind,

aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter der Produktionssteuerung bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten sowie durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind,

aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Angestellte,

die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben und umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 5, 6, 7 und 8)

3. Angestellte,

die Datenbanken verwalten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 5, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte,

die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbständig bearbeiten und denen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich die Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten für den Bereich der Produktionssteuerung übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 7, 8 und 12)

2. Angestellte,

die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben und umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

3. Angestellte,

die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 5, 6, 7 und 8)

4. Angestellte,

die Datenbanken verwalten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9 und 10)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte,

die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)

2. Angestellte,

die in der Ablaufplanung selbständig tätig sind,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 5, 6 und 13)

3. Angestellte,

die in der Belegungsplanung vielfältige Planungsaufgaben selbständig bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

4. Angestellte,

die Datenbanken verwalten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 10)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

5. Angestellte,

die vielfältige Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern bei vielfältigen Speicherungsformen verwalten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 16, 17 und 18)

6. Angestellte,

die Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern verwalten,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 16 und 17)

7. Angestellte,

die die maschinelle Verarbeitung von schwierigen Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von schwierigen Jobs kontrollieren,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 19, 20, 21 und 22)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte,

die in der Ablaufplanung oder in der Belegungsplanung tätig sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 13 und 14)

2. Angestellte,

die Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern verwalten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 16 und 17)

3. Angestellte,

die die maschinelle Verarbeitung von schwierigen Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von schwierigen Jobs kontrollieren.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 19, 20, 21 und 22)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte,

die die maschinelle Verarbeitung von Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von Jobs kontrollieren.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 19, 20 und 22)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,

die vor Ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I - außerhalb der Datenverarbeitung - erworben haben,

mit einer zusätzlichen DV- Aus- oder -Fortbildung, die das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV- Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung entspricht - dabei können an die Stelle des Themenbereichs Programmentwicklung Ausbildungsinhalte treten, die nur für Ablauf- und Belegungsplaner vorgesehen sind -,
sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschul- ausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß dem Angestellten mindestens fünf Angestellte in der Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschnitts, davon mindestens zwei Angestellte der Vergütungsgruppe IV a oder der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Nr. 3 Ein DV-Verfahren im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist die Summe aller organisatorischen und programmiertechnischen Arbeitsabläufe, die für die maschinelle Erledigung einer bestimmten Fachaufgabe, z.B. Berechnung und Zahlbarmachung von Wohngeld, erforderlich sind.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- Nr. 4 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem zu bearbeitenden Aufgabengebiet und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.
- Nr. 5 Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, III, IV und VII anzurechnen, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der Produktionssteuerung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.
- Nr. 6 Für die Ablaufplanung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt folgendes:
- a) Ablaufplanung ist die Planung der Auftragsabwicklung zur optimalen Nutzung vorhandener personeller und maschineller Ressourcen und Vermeidung von Engpässen und Terminschwierigkeiten. Hierzu gehören:
 - aa) Feststellung betrieblicher und terminlicher Auswirkungen neuer DV-Verfahren;
 - bb) Feststellung zeitkritischer Aufträge;
 - cc) Einplanung von Personal-/ Maschinenkapazität zur Gewährleistung termingerechter Erledigung der Aufträge;
 - dd) frühzeitige Erkennung von Terminengpässen;
 - ee) Beratung der Anwender in der Termingestaltung;
 - ff) Vorgabe von Ablaufplänen und Prioritäten für die Steuerung der Erledigung der Aufträge;und
 - gg) begleitende Kontrolle der Auftragsabwicklung mit der Analyse, Bearbeitung und Auswertung von Reklamationen der Anwender.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn einzelne dieser Aufgaben nicht wahrgenommen werden.

- b) Ein Auftrag umfaßt eine oder mehrere, zu einem Arbeitsgang zusammengefaßte einzelne Arbeiten, die in einem DV-Verfahren erforderlich sind, z.B. Datenerfassung, Erledigung von einem oder mehreren Jobs (Protokollerklärung Nr. 20), Nachbearbeitung (z.B. Trennen, Falzen, Kuvertieren).

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- Nr. 7 Schwierige Aufgaben in der Ablaufplanung sind insbesondere:
- a) Mitwirkung an der Verfahrensentwicklung bzw. -änderung mit dem Ziel der zweckmäßigen Gestaltung des Ablaufs von DV-Verfahren zur effektiven Nutzung der Ressourcen des Rechenzentrums,
 - b) Bereitstellung von Daten für die Planung von Hard- und Software und
 - c) Ermittlung von Parametern bei automatisierter Job-Ablaufsteuerung.

Es müssen mindestens zwei schwierige Aufgaben wahrgenommen werden.

- Nr. 8 Umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben in der Ablaufplanung sind gegeben, wenn
- a) Aufträge aus einer Vielzahl verschiedener DV-Verfahren aus unterschiedlichen Anwendungsbereichen (z.B. Materialbewirtschaftung, Personalwesen, Finanzwesen, Einwohnerwesen, Gesundheitswesen) einzuplanen sind und
 - b) dabei in nicht unerheblichem Umfang

nach Zeitpunkt oder Umfang nicht vorhersehbare Aufträge (z.B. ad-hoc-Auswertungen für Planungszwecke, Wiederholungsarbeiten, Umfang von on-line-Anwendungen) oder

zeitkritische Aufträge (z.B. Aufträge mit Tagesfertigkeit)

einzuplanen sind, die eine kurzfristige Festlegung oder Änderung von Prioritäten erfordern.

- Nr. 9 Die Verwaltung von Datenbanken setzt voraus, daß die Angestellten eingehende Kenntnisse in dem angewendeten Datenbankverwaltungssystem anzuwenden haben und eine praktische Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung oder der DV-Systemtechnik von mindestens zwölf Monaten zurückgelegt haben.

- Nr. 10 Datenbank ist eine Datenbasis, die - ohne Rücksicht auf die logische Struktur - unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems (IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang) geführt wird und von mehreren Anwendungsprogrammen gemeinsam genutzt werden kann.

Zur Verwaltung von Datenbanken gehören insbesondere:

- a) Zuweisen von Pufferbereichen,
- b) Berechnung des Speicherplatzbedarfs,

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- c) Führen eines Verzeichnisses über Speicherplatzbelegung,
 - d) Job-Vorbereitung für Aufbau und Pflege von Datenbeschreibungstabellen,
 - e) Überwachen der Rekonstruierbarkeit von Datenbanken,
 - f) Veranlassen von Sicherungsabläufen und
 - g) verantwortliche Beteiligung an der Wiederherstellung von Datenbanken.
- Nr. 11 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem angewendeten Datenbankverwaltungssystem und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.
- Nr. 12 Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß dem Angestellten mindestens drei Angestellte in der Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- Nr. 13 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit fachlichen Kenntnissen des zu bearbeitenden Aufgabengebiets, mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Ablauf - und Belegungsplaner) entspricht, mit Kenntnissen der eingesetzten DV-Anlagen und Systemsoftware sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten in der Maschinenbedienung.
- Nr. 14 Belegungsplanung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist gegeben, wenn in Rechenzentren mit umfangreichen Anwendungen die folgenden Aufgaben in der lokalen Stapelverarbeitung (Abs. 5 Buchst. a der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) wahrzunehmen sind:
- a) Analyse der zu erledigenden Jobs nach ihren Ansprüchen an maschinelle Kapazitäten und ihren zeitlichen und logischen Abhängigkeiten,
 - b) Ordnung und Zusammenstellung der Jobs mit dem Ziel, die maschinellen Kapazitäten optimal auszunutzen, und
 - c) Auswertung der Ergebnisse der Beobachtung des Systemverhaltens.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- Nr. 15 Vielfältige Planungsaufgaben der Belegungsplanung liegen vor, wenn zahlreiche Jobs unterschiedlicher DV-Struktur einzuplanen sind. Sie liegen auch dann vor, wenn unterschiedliche Nutzungsformen wie Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung (Absatz 5 Buchst. b der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) angewendet werden.
- Nr. 16 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Aus- oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Verwalter von Systemhilfen und Direktzugriffsspeichern) entspricht,
- sowie
- mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens zwölf Monaten als Angestellte in der Bedienung von DV-Anlagen oder einer vergleichbaren Tätigkeit nach diesem Abschnitt.
- Nr. 17 ¹ Systemhilfen sind betriebsablaufunterstützende Dateien, z.B. die Bibliotheken für Produktionsprogramme, Dateienkataloge, Prozedurbibliotheken, Accountingbestände.
- ² Ihre Verwaltung umfaßt die laufende Pflege und zeitgerechte Bereitstellung zur Nutzung durch den Betrieb.
- ³ Zum Verwalten von Kapazitäten von Direktzugriffsspeichern gehören z.B.:
- a) Führen eines Verzeichnisses über die Speicherplatzbelegung,
 - b) Berechnen des Speicherplatzbedarfs für Dateien und Verteilung auf Speichergeräte,
 - c) Anlegen von neuen Dateien,
 - d) Durchführen von Sicherungsmaßnahmen,
 - e) Überwachen der Rekonstruierbarkeit von Dateien,
 - f) Löschen von Dateien nach Verfall oder Freigabe.
- Nr. 18 ¹ Vielfältige Systemhilfen sind zahlreiche, nach Art und Funktion unterschiedliche Systemhilfen.
- ² Vielfältige Speicherungsformen liegen vor, wenn Dateien mit mindestens drei verschiedenen Zugriffsmethoden bei der Verwaltung zu berücksichtigen sind.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Nr. 19 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte

mit einer DV-Aus- oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Job-Vor- und -Nachbereiter) entspricht, mit gründlichen Kenntnissen des Aufgabengebiets

sowie

mit einer praktischen Ausbildung von mindestens einem Monat in der Maschinenbedienung.

Nr. 20 Ein Job im Sinne dieses Unterabschnitts umfaßt ein Anwendungsprogramm oder mehrere Anwendungsprogramme, die arbeitstechnisch zusammengefaßt sind und ggf. von einer katalogisierten Folge von Steueranweisungen gesteuert werden.

Nr. 21 Schwierige Jobs liegen dann vor, wenn viele unterschiedliche Steueranweisungen zu überprüfen und ein hoher Anteil an unterschiedlichen Arbeitsmitteln zu berücksichtigen oder wenn viele verschiedenartige Unterlagen zu kontrollieren sind.

Nr. 22 ¹ Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, daß die Angestellten

a) die maschinelle Verarbeitung bei DV-Anlagen mit Betriebssystemen, die den Mehrprogrammbetrieb (DIN 44 300 Nr. 157) ermöglichen, vorbereiten (Job-Vorbereitung)

oder

b) die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung kontrollieren (Job-Nachbereitung).

²Zur Job-Vorbereitung gehören insbesondere

a) das Überprüfen von Steueranweisungen (z.B. Job-Control, Vorlaufkarten) auf Vollständigkeit, Reihenfolge und Richtigkeit sowie

b) das Anfordern von Arbeitsmitteln (z.B. Datenträger, Formulare, Bedienungsanleitungen, Hilfsmittel zur Druckvorbereitung)

aufgrund der Verfahrensdokumentation sowie aufgrund von Kenntnissen der Verfahren, zu denen die zu erledigenden Aufträge gehören, und der eingesetzten Betriebssysteme.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

³Zur Job-Nachbereitung gehören insbesondere

- a) das Prüfen auf Vollständigkeit und maschinelle Richtigkeit der erstellten Unterlagen einschließlich der Ablauffolge

und
- b) das Veranlassen der Beseitigung von Fehlern.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

VII. Angestellte in der Maschinenbedienung

Vorbemerkungen:

- (1)¹ Unter diesen Unterabschnitt fallen Angestellte, die Zentraleinheiten von DV-Anlagen oder DV-Geräte bedienen, sowie Angestellte, die Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten ausüben, wie sie üblicherweise bei der Maschinenbedienung anfallen können (z.B. Leitung eines Maschinensaals, Leitung einer Schicht).
- ² Angestellte, die bei Erledigung ihrer Fachaufgaben DV-Anlagen oder DV-Geräte benutzen (z.B. Angestellte in der Textverarbeitung, an Schalterterminals, an Abfragebildschirmen, in der Maschinenbuchhaltung von Amtskassen und Zahlstellen, in der Nachrichtenübermittlung), fallen nicht unter diesen Unterabschnitt.
- (2) Unter Bedienung von DV-Anlagen oder DV-Geräten wird das Inbetriebsetzen, Steuern, Überwachen, Rüsten und Abschalten verstanden.
- (3) DV-Geräte sind technische Einrichtungen wie Bandgeräte, Platteneinheiten, Drucker oder Belegleser, die nicht alle Merkmale, aber mindestens ein Merkmal einer DV-Anlage erfüllen.
- (4) Bei technischen Einrichtungen, die sowohl in der Funktion eines DV-Gerätes, sofern sie mit einem zentralen Rechner verbunden und von diesem gesteuert sind, als auch in der Funktion einer selbständigen DV-Anlage betrieben werden können (z.B. RJE-Stationen - das sind räumlich abgesetzte Maschinen mit Ein- und Ausgabefunktionen zur Stapelverarbeitung auf DV-Anlagen -, Datensammelsysteme), kommt es für die Eingruppierung darauf an, in welcher Funktion diese technischen Einrichtungen überwiegend genutzt werden.
- (5) Der Schwierigkeitsgrad der Bedienung von DV-Anlagen wird - bezogen auf die von dem Angestellten zu bedienende Steuerungseinrichtung (z.B. Steuerpult, Bedienfeld, Konsolbildschirm) - durch die Nutzungsform bestimmt, die entsprechende Hardware - Konfigurationen und Systemsoftware (Protokollerklärung Nr. 1 zu Unterabschnitt IV) voraussetzt.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Nutzungsformen in diesem Sinne sind:

- a) ¹ Stapelverarbeitung (Stapelbetrieb, DIN 44 300 Nr. 160), d.h. eine Aufgabe muß vollständig gestellt sein, bevor mit der Abwicklung begonnen werden kann.
- ² Wenn die Programme oder Daten im Rechenzentrum eingegeben werden, handelt es sich um lokale Stapelverarbeitung; wenn die Programme oder Daten räumlich entfernt über eine Benutzerstation (DIN 44 300 Nr. 114) eingegeben werden, handelt es sich um Stapelfernverarbeitung.
- b) Dialogverarbeitung (Dialogbetrieb, DIN 44 300 Nr. 162), d.h. während der Verarbeitung findet eine aufgabenorientierte Kommunikation zwischen der DV-Anlage und den Benutzern in folgenden Formen statt; dabei lassen sich die Anforderungen nicht über eine Produktionssteuerung koordinieren:

Teilnehmerbetrieb ist eine benutzergesteuerte Nutzungsform, bei der die Benutzer im Rahmen allgemeiner Betriebsordnungen Zeitpunkt, Art und Umfang ihrer Anforderungen an die DV-Anlage selbst bestimmen.

Teilhaberbetrieb ist eine ablaufgesteuerte Nutzungsform, bei der die Benutzer nur im Rahmen vorgegebener, auf eine bestimmte Dialoganwendung zugeschnittener Programme arbeiten (z.B. Auskunftssystem).

Die Nutzung einer DV-Anlage für betriebliche Funktionen (z.B. Bedienung, Systemtechnik, Produktionssteuerung) gilt nicht als Dialogverarbeitung im Sinne dieses Unterabschnitts, auch wenn hierfür Benutzerstationen benutzt werden, die an die DV-Anlage angeschlossen sind.

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen, deren Bedienung jeweils hohen Schwierigkeitsgrad hat, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Abschnitt B: Datenverarbeitung**Vergütungsgruppe IV a**

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

denen Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen, deren Bedienung jeweils mittleren Schwierigkeitsgrad hat, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die DV-Anlagen bedienen, deren Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, und

denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind oder an deren Tätigkeit außergewöhnliche Anforderungen gestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, denen Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 5)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 7)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 7)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 6)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,

nach einjähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 8)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat,

nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat,

nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Abschnitt B: Datenverarbeitung

4. Angestellte, die DV-Geräte bedienen, wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 10)

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

3. Angestellte, die DV-Geräte bedienen,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnitts.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die DV-Geräte bedienen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals (Leitung eines Maschinensaals) liegen vor, wenn durch ausdrückliche Anordnung die folgenden Aufgaben übertragen sind:

- a) Aufsicht und Koordinierung eines Mehrschichtbetriebes,
- b) Gesamtverantwortung für die im Maschinensaal installierten DV-Anlagen, DV-Geräte und sonstigen technischen Einrichtungen sowie für die betriebliche Sicherheit und
- c) Vorschläge zur Maschinenausstattung und zur Personalschulung.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

Nr. 2 Für die Schwierigkeitsgrade gilt folgendes:

- a) Die Bedienung von DV-Anlagen hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn
 - aa) in der Stapelverarbeitung mindestens 1,5 Jobs gleichzeitig verarbeitet werden
 - oder
 - bb) in der Dialogverarbeitung der Ablauf einer Dialoganwendung mit mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu steuern ist
 - oder
 - cc) gleichzeitig der Ablauf von Stapel- und Dialogverarbeitung zu steuern ist.
- b) Die Bedienung von DV-Anlagen hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn
 - aa) in der Stapelverarbeitung mindestens vier Jobs gleichzeitig verarbeitet werden
 - oder
 - bb) gleichzeitig Stapel- und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und
 - in der Stapelverarbeitung mindestens zwei Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und
 - in der Dialogverarbeitung mindestens fünf Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind
 - oder
 - cc) in der Dialogverarbeitung der Ablauf einer Dialoganwendung mit mindestens 50 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu steuern ist oder zwei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind.
- c) Die Bedienung von DV-Anlagen hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn
 - aa) in der Stapelverarbeitung mindestens sechs Jobs gleichzeitig verarbeitet werden
 - oder

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- bb) gleichzeitig Stapel- und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und

in der Stapelverarbeitung mindestens vier Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und

in der Dialogverarbeitung mindestens zehn Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind

oder

- cc) gleichzeitig Stapel- und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und

in der Stapelverarbeitung mindestens drei Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung entweder mindestens 50 Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind oder mindestens zwei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind

oder

- dd) Dialogverarbeitung gleichzeitig im Teilnehmer- und Teilnehmerbetrieb durchzuführen ist und entweder

mindestens 100 Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind oder

mindestens drei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 60 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind.

- d) ¹ Ein Job im Sinne dieser Protokollerklärung umfaßt ein Anwendungsprogramm oder mehrere Anwendungsprogramme, die arbeitstechnisch zusammengefaßt sind und ggf. von einer katalogisierten Folge von Steueranweisungen gesteuert werden.

² Die Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs ergibt sich aus der Summe der Jobzeiten geteilt durch die produktive Betriebszeit.

³ Jobzeit ist die Zeit, in der sich ein Job in der DV-Anlage aktiv um Ressourcen bemüht.

⁴ Produktive Betriebszeit ist die Zeit, in der die DV-Anlage der Maschinenbedienung zur Durchführung von Stapelverarbeitung betriebsbereit zur Verfügung steht; nicht eingerechnet werden Zeiten der Wartung und technischer Störungen sowie Zeiten, in denen die DV-Anlage wegen Systemgenerierung, Systemstarts oder Dialogbetriebs dem Operating selbst nicht zur Verfügung steht.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

⁵ Die Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs wird für jede Steuerungseinrichtung und für jede Schicht ermittelt. Maßgebend ist der Kalenderjahresdurchschnitt. ⁶ Arbeitet der Angestellte in der Maschinenbedienung dienstplanmäßig oder betriebsüblich in wechselnden Arbeitsschichten, gilt für ihn die Schicht mit dem höchsten Kalenderjahresdurchschnitt. ⁷ Findet während einer Schicht ein Wechsel zwischen dem Betrieb in einer und mehreren Nutzungsformen statt, so gilt für den Schwierigkeitsgrad der Bedienung der Betrieb in mehreren Nutzungsformen mit dem in Betracht kommenden höchsten Schwierigkeitsgrad für die gesamte Schicht. ⁸ Der Ermittlung der Anzahl der gleichzeitig in der Stapelverarbeitung verarbeiteten Jobs wird in diesem Fall die produktive Betriebszeit der gesamten Schicht zugrunde gelegt.

⁹ Die Zahl der anzurechnenden angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen im Sinne dieser Protokollerklärung bestimmt sich aus der Sicht der zu bedienenden DV-Anlage. ¹⁰ Zugrunde zu legen ist die Zahl der maximal gleichzeitig um die Ressourcen der DV-Anlage konkurrierenden Benutzerstationen. ¹¹ Eine angeschlossene DV-Anlage wird dabei wie eine Benutzerstation bewertet, es sei denn, sie dient für den Anschluß als Vermittlungsrechner. ¹² In diesen Fällen sind alle über den Vermittlungsrechner an die zu bedienende DV-Anlage angeschlossenen aktiven Endgeräte als Benutzerstationen zu werten.

- Nr. 3 Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung für bestimmte DV-Anlagen und DV-Geräte zusätzlich die folgenden Aufgaben in der Schicht übertragen sind:
- a) Verantwortung für DV-Anlagen und DV-Geräte (z.B. Reinigung, Abnahme der Inspektionen, Kontrolle der Störanfälligkeit) und für die betriebliche Sicherheit,
 - b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf,
 - c) Entscheidungen über die regelmäßigen Umschaltungen von Eingabe- und Speichersträngen in Abhängigkeit von der Belastung der DV-Anlagen und über die Prioritätensteuerung während der Verarbeitung, die - unter Berücksichtigung der Benutzeranforderungen sowie aufgrund der Vorgaben der Produktionssteuerung - einen möglichst wirtschaftlichen und störungssicheren Betrieb der DV-Anlagen gewährleisten,
 - d) fachliche Leitung der übrigen zur Bedienung der DV-Anlagen und DV-Geräte eingesetzten Angestellten und
 - e) Maschinen- und Arbeitsübergabe.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- Nr. 4 Außergewöhnliche Anforderungen liegen vor, wenn gleichzeitig Stapel- und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und
- a) in der Stapelverarbeitung mindestens zehn Jobs gleichzeitig verarbeitet werden oder
 - b) in der Dialogverarbeitung bei Einsatz von mindestens 150 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen mindestens zu einem Drittel Aufgaben der Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung) von Datenfernverarbeitungsnetzen wahrzunehmen sind.

Die Protokollerklärung Nr. 2 Buchst. d gilt entsprechend.

- Nr. 5 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte

mit einer DV-Aus- oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grund- und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Maschinenbedienung (Bediener von DV-Anlagen) entspricht,
mit Kenntnissen der eingesetzten DV-Anlagen und Systemsoftware

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten in der Maschinenbedienung.

- Nr. 6 Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung für bestimmte DV-Anlagen und DV-Geräte zusätzlich die folgenden Aufgaben in der Schicht übertragen sind:
- a) Verantwortung für die DV-Anlagen und DV-Geräte (z.B. Reinigung, Abnahme der Inspektionen, Kontrolle der Störanfälligkeit) und für die betriebliche Sicherheit,
 - b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf,
 - c) Entscheidungen über die Prioritätensteuerung während der Verarbeitung, die - unter Berücksichtigung der Benutzeranforderungen sowie aufgrund der Vorgaben der Produktionssteuerung - eine möglichst wirtschaftliche Ausnutzung der DV-Anlage gewährleisten,
 - d) fachliche Leitung der übrigen zur Bedienung der DV-Anlagen und DV-Geräte eingesetzten Angestellten und
 - e) Maschinen- und Arbeitsübergabe.

Abschnitt B: Datenverarbeitung

- Nr. 7 ¹ Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, III, IV und VI anzurechnen, es sei denn, daß diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. ² Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der Bedienung von DV-Anlagen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.
- Nr. 8 Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen und DV-Geräten durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich die folgenden Aufgaben übertragen sind:
- a) Verantwortung für DV-Anlagen bzw. DV-Geräte und für die betriebliche Sicherheit,
 - b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf und bei der terminlichen Abwicklung während der Verarbeitung und
 - c) Einsatzsteuerung von DV-Anlagen bzw. DV-Geräten.
- Nr. 9 ¹ Zeiten, in denen der Angestellte nach diesem Unterabschnitt als Angestellter in der Bedienung von DV-Anlagen in mindestens dieser Vergütungsgruppe eingruppiert war, werden auf die Einarbeitungszeit angerechnet.
- ² Auf die Einarbeitungszeit können auch Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit in der Bedienung von DV-Anlagen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise angerechnet werden. Zeiten, die ihrerseits Einarbeitungszeit sind, werden nicht berücksichtigt.
- Nr. 10 Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Aus- oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens die Teile des DV-Grundwissens vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1881) für Beschäftigte in der Maschinenbedienung (Gerätebediener) entspricht.

Abschnitt B: Datenverarbeitung, Anhang 1

Anhang 1 zu Teil II Abschnitt B

Auszug aus DIN 44 300

Nr.	Benennung	Bestimmung
1	Zeichen	<p>Ein Element aus einer zur Darstellung von Informationen vereinbarten endlichen Menge von verschiedenen Elementen. Die Menge wird Zeichenvorrat genannt.</p> <p>Anmerkungen: Beispiele für Zeichen sind die abstrakten Inhalte von Buchstaben des gewöhnlichen Alphabets, Ziffern (Nr. 28), Interpunktionszeichen, Steuerzeichen (z.B. für Wagenrücklauf) und andere Ideogramme. Zeichen werden üblicherweise durch Schrift (Schriftzeichen) wiedergegeben oder technisch verwirklicht durch Lochkombinationen, Impulsfolgen und dergleichen.</p> <p>"Zeichen" ist nicht gleichbedeutend mit "Symbol", siehe Nr. 17.</p>
5	binär	<p>genau zweier Werte fähig; die Eigenschaft bezeichnend, eines von zwei Binärzeichen (Nr. 6) als Wert anzunehmen</p> <p>Anmerkungen: Der Ausdruck "logisch" an Stelle von an "binär" ist als mißverständlich zu vermeiden.</p> <p>"binär" ist nicht gleichbedeutend mit "dual", siehe Nr. 28.</p>
6	Binärzeichen	<p>Jedes der Zeichen (Nr. 1) aus einem Zeichenvorrat (Nr. 1) von zwei Zeichen</p> <p>Anmerkung: Als Binärzeichen können beliebige Zeichen benutzt werden, z.B. O und L; wenn keine Verwechslung mit Ziffern (Nr. 28) zu befürchten ist, auch 0 und 1. Auch Ja und Nein, Wahr und Falsch, 12 V und 2 V können Paare und Binärzeichen sein.</p>
8	Wort	<p>Eine Folge von Zeichen (Nr. 1), die in einem bestimmten Zusammenhang als eine Einheit betrachtet wird</p> <p>Anmerkung: Im Grenzfall kann ein Wort aus einem einzigen Zeichen bestehen.</p>
17	Symbol	<p>Ein Zeichen (Nr. 1) oder Wort (Nr. 8), dem eine Bedeutung beigegeben wird</p>
18	Nachricht	<p>Zeichen (Nr. 1) oder kontinuierliche Funktionen, die zum Zweck der Weitergabe Informationen auf Grund bekannter oder unterstellter Abmachungen darstellen</p>
19	Daten	<p>Zeichen (Nr. 1) oder kontinuierliche Funktionen, die zum Zweck der Verarbeitung Informationen auf Grund bekannter oder unterstellter Abmachungen darstellen</p>
20	digitale Daten	<p>Daten (Nr. 19), die nur aus Zeichen (Nr. 1) bestehen</p>

Abschnitt B (Anhang): Datenverarbeitung

Nr.	Benennung	Bestimmung
22	Datenträger	<p>Ein Mittel, auf dem Daten (Nr. 19) aufbewahrt werden können</p> <p>Anmerkung: Beispiele sind Lochkarten, Magnetbänder, Papier für Druckausgabe.</p>
23	Signal	<p>Die physikalische Darstellung von Nachrichten (Nr. 18) oder Daten (Nr. 19)</p> <p>Anmerkung: Bei abstrakten Betrachtungen kann die Bezugnahme auf eine bestimmte physikalische Größe entfallen, falls die physikalische Verwirklichung nicht interessiert oder noch nicht festgelegt ist. In diesen Fällen kann auch die mathematische Größe, die der abstrakten Betrachtung zugrunde liegt, Signal genannt werden.</p>
24	Signalparameter	<p>Diejenige Kenngröße des Signals (Nr. 23), deren Wert oder Werteverlauf die Nachricht (Nr. 18) oder die Daten (Nr. 19) darstellt</p> <p>Anmerkung: Ist das Signal zum Beispiel eine amplitudenmodellierete Wechsellspannung, dann ist die Amplitude der Signalparameter.</p>
25	digitales Signal	<p>Ein Signal (Nr. 23), dessen Signalparameter (Nr. 24) eine Nachricht (Nr. 18) oder Daten (Nr. 19) darstellt, die nur aus Zeichen (Nr. 1) besteht bzw. bestehen</p> <p>Anmerkung: Dabei entspricht bestimmten Wertebereichen des Signalparameters jeweils ein Zeichen.</p>
28	Ziffer	<p>Ein Zeichen (Nr. 1) aus einem Zeichenvorrat (Nr. 1) von N Zeichen, denen als Zahlenwerte die ganzen Zahlen 0, 1, 2, ... N-1 umkehrbar eindeutig zugeordnet sind.</p> <p>Je nach der Anzahl N nennt man die zugrunde liegenden Ziffern Dualziffern (N = 2), Oktalziffern (N = 8), Dezimalziffern (N = 10), Duodezimalziffern (N = 12), Sedezimalziffern (N = 16).</p> <p>Anmerkung: "dual" ist nicht gleichbedeutend mit "binär" (Nr. 5), sondern bezieht sich auf die Darstellung von Zahlen.</p>
37	Anweisung	<p>Eine in einer beliebigen Sprache abgefaßte Arbeitsvorschrift, die im gegebenen Zusammenhang wie auch im Sinne der benutzten Sprache abgeschlossen ist.</p> <p>Eine Anweisung heißt bedingte Anweisung, wenn sie eine Vorschrift zur Prüfung einer Bedingung enthält.</p> <p>Anmerkungen: Anweisungen können nach Art der Arbeitsvorschriften klassifiziert werden. Wichtige Klassen sind:</p> <ul style="list-style-type: none">Arithmische AnweisungenBoolesche (Nr. 88) AnweisungenVerzweigungsanweisungenSprunganweisungenTransportanweisungenEingabe-, Ausgabeanweisungen <p>Eine Anweisung kann Teile enthalten, die Anweisungen oder Vereinbarungen (Nr. 39) sind. Siehe aber Befehl (Nr. 38).</p>
38	Befehl	<p>Eine Anweisung (Nr. 37), die sich in der benutzten Sprache nicht mehr in Teile zerlegen läßt, die selbst Anweisungen sind</p>

Abschnitt B: Datenverarbeitung, Anhang 1

Nr.	Benennung	Bestimmung
39	Vereinbarung	<p>Eine Absprache über in Anweisungen (Nr. 37) auftretende Sprachelemente</p> <p>Anmerkungen: Vereinbarungen können Teile von Anweisungen (implizite Vereinbarungen) sein oder Anweisungen enthalten. Beispiele für Vereinbarungen sind:</p> <p style="padding-left: 40px;">Namensvereinbarung Dimensionsvereinbarung Formatvereinbarung Prozedurvereinbarung</p>
40	Programm	<p>Eine zur Lösung einer Aufgabe vollständige Anweisung (Nr. 37) zusammen mit allen erforderlichen Vereinbarungen (Nr. 39)</p> <p>Anmerkung: Anweisung ist hier rekursiv gebraucht; siehe Erläuterungen (nicht abgedruckt).</p>
41	Programmbaustein	<p>Ein nach Aufbau oder Zusammensetzung abgrenzbares programmtechnisches Gebilde</p> <p>Anmerkung: Ein System von Programmbausteinen kann in einem gegebenen Zusammenhang wieder als ein Programmbaustein aufgefaßt werden. Dem Programmbaustein können eine oder mehrere Funktionseinheiten (Nr. 98) entsprechen.</p>
44	Programmiersprache	Eine zum Abfassen von Programmen (Nr. 40) geschaffene Sprache
59	Betriebssystem	Die Programme (Nr. 40) eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die zusammen mit den Eigenschaften der Rechenanlage (Nr. 129) die Grundlage der möglichen Betriebsarten des digitalen Rechensystems bilden und insbesondere die Abwicklung von Programmen steuern und überwachen
69	Generator	Ein Programm (Nr. 40), das in einer bestimmten Programmiersprache (Nr. 44) abgefaßte Programme oder Folgen von Anweisungen (Nr. 37) oder andere Daten (Nr. 19) erzeugt (generiert)
72	Datenfluß	Die Folge zusammengehöriger Vorgänge an Daten (Nr. 19) und Datenträgern (Nr. 22)
73	Datenflußplan	<p>Die Darstellung des Datenflusses (Nr. 72), die im wesentlichen aus Sinnbildern mit zugehörigem Text und orientierten Verbindungslinien besteht</p> <p>Anmerkung: Sinnbilder für Datenflußpläne siehe DIN 66 001.</p>
86	Schaltvariable	<p>Eine Variable, die nur endlich viele Werte annehmen kann</p> <p>Anmerkung: Die Menge dieser Werte bildet einen Zeichenvorrat (Nr. 1). Am häufigsten sind binäre (Nr. 5) Schaltvariablen.</p>
87	Schaltfunktion	<p>Eine Funktion, bei der jede Argument-Variable und die Funktion selbst nur endlich viele Werte annehmen können.</p> <p>Wird eine Schaltfunktion mit Hilfe eines Operationssymbols dargestellt, spricht man von Verknüpfung.</p> <p>Boolesche (Nr. 88) Verknüpfungen siehe Tabellen 2 und 3 (nicht abgedruckt).</p>

Abschnitt B (Anhang): Datenverarbeitung

Nr.	Benennung	Bestimmung
88	boolesch	<p>binär (Nr. 5), überdies darauf hinweisend, daß über binären Schaltvariablen (Nr. 86) Schaltfunktionen (Nr. 87) der Booleschen Algebra ausgeführt werden (siehe Tabellen 2 und 3 - nicht abgedruckt -)</p> <p>Anmerkungen: In diesem Zusammenhang heißt es also "boolesche Schaltvariable" und "boolesche Verknüpfung".</p> <p>Der Ausdruck "logisch" an Stelle von "boolesch" ist als mißverständlich zu vermeiden.</p>
89	Schaltwerk	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) zum Verarbeiten von Schaltvariablen (Nr. 86), wobei der Wert am Ausgang zu einem bestimmten Zeitpunkt abhängt von den Werten am Eingang zu diesen und endlich vielen vorangegangenen Zeitpunkten</p> <p>Anmerkung: Ein Schaltwerk kann somit eine endliche Anzahl von inneren Zuständen annehmen und ist, abstrakt gesehen, ein endlicher Automat.</p> <p>Man kann also auch sagen: Der Zustand am Ausgang zu einem bestimmten Zeitpunkt hängt ab vom inneren Zustand und dem Wert am Eingang.</p>
98	Funktionseinheit	<p>Ein nach Aufgabe oder Wirkung abgrenzbares Gebilde</p> <p>Anmerkung: Ein System von Funktionseinheiten kann in einem gegebenen Zusammenhang wieder als eine Funktionseinheit aufgefaßt werden. Der Funktionseinheit können eine oder mehrere Baueinheiten (Nr. 128) und/oder Programmbausteine (Nr. 41) entsprechen.</p> <p>Empfohlen wird, bei Benennung bestimmter Funktionseinheiten in Zusammensetzungen vorzugsweise zu gebrauchen (in absteigender Rangfolge):</p> <p>- system, -werk, -glied, -element.</p>
99	Rechensystem, Datenverarbeitungssystem	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) zur Verarbeitung von Daten (Nr. 19), nämlich zur Durchführung mathematischer, umformender, übertragender und speichernder Operationen</p> <p>Anmerkung: Siehe auch Rechenanlage (Nr. 129).</p>
100	digitales Rechensystem, digitales Datenverarbeitungssystem	<p>Ein Rechensystem (Nr. 99), das, als Funktionseinheit (Nr. 98) betrachtet, ein Schaltwerk (Nr. 89) ist</p> <p>Anmerkung: Ein digitales Rechensystem kann also nur digitale Daten (Nr. 20) verarbeiten.</p>
101	Speicher	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die digitale Daten (Nr. 20) aufnimmt, aufbewahrt und abgibt</p> <p>Anmerkung: Speicher dieser Art können Digitalspeicher genannt werden, wenn sie von Analogspeichern unterschieden werden sollen.</p>
102	Rechenwerk	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die Rechenoperationen ausführt</p> <p>Anmerkung: Zu den Rechenoperationen gehören auch Vergleichen, Umformen, Verschieben, Runden usw.</p>

Abschnitt B: Datenverarbeitung, Anhang 1

Nr.	Benennung	Bestimmung
103	Leitwerk	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100)</p> <ul style="list-style-type: none">- die die Reihenfolge steuert, in der die Befehle (Nr. 38) eines Programms (Nr. 40) ausgeführt werden,- die diese Befehle entschlüsselt und dabei gegebenenfalls modifiziert und- die die für ihre Ausführung erforderlichen digitalen Signale (Nr. 25) abgibt <p>Anmerkung: Die Befehle können in einem gesonderten Befehlsrechenwerk oder Adressenrechenwerk oder auch im allgemeinen Rechenwerk (Nr. 102) modifiziert werden.</p>
104	Prozessor	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die Rechenwerk (Nr. 102) und Leitwerk (Nr. 103) umfaßt</p> <p>Anmerkung: Ein Prozessor kann also mehr als Rechenwerk und Leitwerk enthalten. In diesem Fall ist es notwendig, die anderen Bestandteile zu nennen.</p>
105	Eingabewerk	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die das Übertragen von Daten (Nr. 19), von Eingabeeinheiten (Nr. 111) oder peripheren Speichern (Nr. 113) in die Zentraleinheit (Nr. 109) steuert und dabei die Daten gegebenenfalls modifiziert</p>
106	Ausgabewerk	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die das Übertragen von Daten (Nr. 19) von der Zentraleinheit (Nr. 109) in Ausgabeeinheiten (Nr. 112) oder periphere Speicher (Nr. 113) steuert und dabei die Daten gegebenenfalls modifiziert</p>
108	Zentralspeicher	<p>Ein Speicher (Nr. 101), zu dem Rechenwerke (Nr. 102), Leitwerke (Nr. 103) und gegebenenfalls Eingabewerke (Nr. 105) und Ausgabewerke (Nr. 106) unmittelbar Zugang haben</p>
109	Zentraleinheit, Rechner	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), die Prozessoren (Nr. 104), Eingabewerke (Nr. 105), Ausgabewerke (Nr. 106) und Zentralspeicher (Nr. 108) umfaßt</p> <p>Anmerkung: Eine Zentraleinheit kann also mehr als Prozessoren, Eingabewerke, Ausgabewerke und Zentralspeicher enthalten. In diesem Fall ist es notwendig, die anderen Bestandteile zu nennen.</p>
111	Eingabeeinheit	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), mit der das System Daten (Nr. 19) von außen her aufnimmt</p>
112	Ausgabeeinheit	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines digitalen Rechensystems (Nr. 100), mit der das System Daten (Nr. 19), z.B. Rechenergebnisse, nach außen hin abgibt.</p>
113	peripherer Speicher	<p>Jeder Speicher (Nr. 101), der nicht Zentralspeicher (Nr. 108) ist</p>

Abschnitt B (Anhang): Datenverarbeitung

Nr.	Benennung	Bestimmung
114	Benutzerstation	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) innerhalb eines Rechensystems (Nr. 99), mit deren Hilfe einem Benutzer direkter Informationsaustausch mit dem Rechensystem möglich ist</p> <p>Anmerkung: Benutzerstationen werden oft über größere Entfernungen (Platzbuchungsanlagen, Bankbetrieb) mit dem zugehörigen Rechensystem verbunden. In diesen Fällen kann die Benutzerstation eine Datenstation nach DIN 44 302 sein.</p>
128	Baueinheit	<p>Ein nach Aufbau oder Zusammensetzung abgrenzbares materielles Gebilde</p> <p>Anmerkungen: Ein System von Baueinheiten kann in einem gegebenen Zusammenhang wieder als eine Baueinheit aufgefaßt werden. Der Baueinheit können eine oder mehrere Funktionseinheiten (Nr. 98) entsprechen.</p> <p>Empfohlen wird, bei Benennung bestimmter Baueinheiten in Zusammensetzungen vorzugsweise zu gebrauchen (in absteigender Rangfolge):</p> <p>- anlage, -gerät, -teil.</p>
129	Rechenanlage, Datenverarbeitungs- anlage	<p>Die Gesamtheit der Baueinheiten (Nr. 128), aus denen ein Rechensystem (Nr. 99) aufgebaut ist</p>
133	Eingabegerät	<p>In einer Eingabeeinheit (Nr. 111) eine Baueinheit (Nr. 128), durch die Daten (Nr. 19) in eine Rechenanlage (Nr. 129) eingegeben werden können</p>
135	Ausgabegerät	<p>In einer Ausgabeeinheit (Nr. 112) eine Baueinheit (Nr. 128), durch die Daten (Nr. 19) aus einer Rechenanlage (Nr. 129) ausgegeben werden können</p>
154	Parallelbetrieb	<p>Mehrere Funktionseinheiten (Nr. 98) eines Rechensystems (Nr. 99) arbeiten gleichzeitig an mehreren (unabhängigen) Aufgaben oder an Teilaufgaben derselben Aufgabe</p> <p>Anmerkung: Die einzelne Funktionseinheit arbeitet dabei entweder im Multiplexbetrieb (Nr. 155) oder im seriellen Betrieb (Nr. 156).</p>
155	Multiplexbetrieb	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) bearbeitet mehrere Aufgaben, abwechselnd in Zeitabschnitten verzahnt</p> <p>Anmerkungen: Die Bearbeitung begonnener Aufgaben wird zugunsten anderer, auch neu zu beginnender Aufgaben unterbrochen. Die Zeitabschnitte können von unterschiedlicher Länge sein.</p>
156	serieller Betrieb	<p>Eine Funktionseinheit (Nr. 98) bearbeitet mehrere Aufgaben, eine nach der anderen</p>
157	Mehrprogrammbetrieb	<p>Ein Betrieb eines Rechensystems (Nr. 99), bei dem das Betriebssystem (Nr. 59) für den Multiplexbetrieb (Nr. 155) der Zentraleinheit(en)(Nr. 109) sorgt</p>
158	Abrufbetrieb	<p>Ein Betrieb eines Rechensystems (Nr. 99), bei dem eine Zentraleinheit (Nr. 109) nach einer festgelegten Vorschrift von Benutzerstationen (Nr. 114) Daten (Nr. 19) abruf</p>

Abschnitt B: Datenverarbeitung, Anhang 1

Nr.	Benennung	Bestimmung
159	Anforderungsbetrieb	Ein Betrieb eines Rechensystems (Nr. 99), bei dem eine Zentraleinheit (Nr. 109) von einer Benutzerstation (Nr. 114) zur Übernahme angebotener Daten (Nr. 19) veranlaßt wird
160	Stapelbetrieb	Ein Betrieb eines Rechensystems (Nr. 99), bei dem eine Aufgabe aus einer Menge von Aufgaben vollständig gestellt sein muß, bevor mit ihrer Abwicklung begonnen werden kann
161	Realzeitbetrieb	Ein Betrieb eines Rechensystems (Nr. 99), bei dem Programme (Nr. 40) zur Verarbeitung anfallender Daten (Nr. 19) ständig betriebsbereit sind derart, daß die Verarbeitungsergebnisse innerhalb einer vorgegebenen Zeitspanne verfügbar sind. Die Daten können je nach Anwendungsfall nach einer zeitlich zufälligen Verteilung oder zu vorbestimmten Zeitpunkten anfallen.
162	Dialogbetrieb	Ein Betrieb eines Rechensystems (Nr. 99), bei dem zur Abwicklung einer Aufgabe Wechsel zwischen dem Stellen von Teilaufgaben und den Antworten darauf stattfinden können.

Anhang 2 zu Teil II Abschnitt B

Die Anforderung einer DV-Aus- und -Fortbildung für die Zielgruppen

- DV-Anwendungsorganisator(A)
- Anwendungsprogrammierer(B)
- Ablauf-/Belegungsplaner(C)
- Space-Verwalter(D)
- Job-Vor-/Nachbereiter(E)
- Maschinenbediener(F)
- Gerätebediener(G)

ist erfüllt, wenn sie nach Inhalt und Umfang mindestens den nachstehend aufgeführten Moduln der IT-Aus- und -Fortbildungsrichtlinien (BAnz. Nr. 107 vom 14. Juni 1991) in dem in der Übersicht genannten zeitlichen Ausmaß entspricht. Dabei tritt an die Stelle der Themenbereiche Dateiverwaltung und Datenkommunikation der Themenbereich Datenorganisation.

Abschnitt B: Datenverarbeitung, Anhang 1

	Wissens- /Themenbereich	Modul- Nr.-Bezeichnung	Richt- zeit	Zielgruppen							
				A	B	C	D	E	F	G	
2.4	<u>Rechtliche Aspekte des IT-Einsatzes</u>	2411 Informationstechnik und Recht (außer Datenschutzrecht)	3 T	o	o
		2412 Datenschutzrecht und Praxis des Datenschutzes	3 T	X	X	X	X	X	X	X	X
2.5	<u>Betrieb von IT- Systemen</u>										
2.5.1	Organisatorische Grundlagen des Be- triebes von IT-Systemen	2511 Betrieb von IT-Systemen in Rechenzentren	3 T	o	.	X	X	X	X	X	X
		2512 Betrieb von IT-Systemen außer- halb von Rechenzentren	3 T	o	.	X	X	X	.	.	.
2.5.2	Sicherheit beim Be- trieb von IT-Systemen	2521 Grundlage der IT-Sicherheit	3 T	X	X	X	X	X	X	X	X
		2522 Konzepte und Maßnahmen zur IT- Sicherheit beim Betrieb von IT- Systemen in Rechenzentren	2 T	o	.	o	o	o	o	o	o
		2523 Konzepte und Maßnahmen zur IT- Sicherheit beim Betrieb von IT- Systemen außerhalb von RZ	2 T	o	.	o	o	o	.	.	.
		2524 Konzepte und Maßnahmen zur IT- Sicherheit in Netzen und bei Diensten	2 T	o	.	o	o	o	o	o	o
2.6	<u>Trends und Entwick- lungen der IT</u>	2601 Trends und Perspektiven in	2 T	X	X	
3	<u>Produktbezogenes Wis- sen</u>										
3.1	<u>Software</u>										
3.1.1	Betriebssysteme	311x	H	o	X	X	X	X	X	.	
3.1.2	Betriebssystemnahe SW	312x	H	o	X	X	X	X	X	X	
3.1.3	Datenbanksysteme	313x	H	o	X	o	o	o	o	.	
3.1.4	Kommunikations- und Netzwerksoftware	314x	H	.	o	o	o	o	o	.	
3.1.5	Anwendungsentwick- lungssoftware	315x	H	X	X	
3.1.6	Bürokommunikations- software	316x	H	o	o	
3.1.7	Graphiksoftware	317x	H	o	o	
3.1.8	Entwicklungswerkzeuge für Expertensysteme	318x	H	o	o	

Zeichenerklärung:

T = Tag(e)
W = Woche(n)
H = hersteller-/systemabhängig (keine Richtzeitangabe)
X = erforderlich
o = nach Bedarf

Bei der Bezifferung der Richtzeiten wird von sieben Unterrichtsstunden à 45 Minuten je vollen Arbeitstag ausgegangen. Unter Berücksichtigung von Kürzungen an Montagen (Anreise) und an Freitagen (Abreise) werden bei Richtzeiten, die in Wochen festgelegt sind, 30 Unterrichtsstunden à 45 Minuten je Woche angesetzt."

Abschnitt B (Anhang): Datenverarbeitung

L e e r s e i t e

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

C. Frei aus redaktionellen Gründen

D. Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen

Vergütungsgruppe IV a

1. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
2. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
3. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 5 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
4. Leitende Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 10 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
7. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 13 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

8. Medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 14 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
9. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

10. Pharmazeutisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 18 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
11. Zahntechnikermeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IV b

1. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die als Erste Lehrkräfte an Lehreinrichtungen für Audiometristen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

2. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 oder 3 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

3. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehreinrichtungen für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 oder 6 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

5. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehreinrichtungen für Diätassistentinnen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

6. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8, 9 oder 10 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

7. Leitende Krankengymnasten, denen mindestens 16 Krankengymnasten oder Angestellte in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

8. Krankengymnasten, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehreinrichtungen für Krankengymnasten eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

9. Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 14, 15 oder 16 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

10. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Erste Lehrkräfte an Lehranstalten für Logopäden eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

11. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 19 oder 20 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

12. Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 22 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

13. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen, denen mindestens 16 medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

14. Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

15. Medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 24, 26 oder 27 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

16. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Erste Lehrkräfte an Lehranstalten für Orthoptistinnen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

17. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 28, 30 oder 31 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

18. Pharmazeutisch-technische Assistenten, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für pharmazeutisch-technische Assistenten eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

19. Pharmazeutisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 32, 33 oder 34 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
20. Frei aus redaktionellen Gründen.
21. Zahntechnikermeister, denen mindestens 16 Zahntechnikermeister oder Zahntechniker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
22. Zahntechnikermeister oder Zahntechniker mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 38 oder 40 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

Vergütungsgruppe V b

1. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
2. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die als Lehrkräfte an Lehranstalten für Audiometristen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

3. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
5. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

7. Desinfektoren mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
8. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)
9. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit.
10. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
11. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8, 9 oder 10 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
12. Frei aus redaktionellen Gründen.
13. Frei aus redaktionellen Gründen.
14. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Krankengymnasten oder Angestellte in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
15. Krankengymnasten, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnasten eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
16. Krankengymnasten, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)
17. Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 16 oder 18 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
18. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 19 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
19. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Lehrkräfte an Lehranstalten für Logopäden eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

20. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

21. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 21 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

22. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 5)

23. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 23 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

24. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technischen Gehilfinnen oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

25. Medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 24 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

26. Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

27. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

28. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptistinnen oder Angestellte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

29. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 27 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

30. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Lehrkräfte an Lehranstalten für Orthoptistinnen eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

31. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

32. Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistenten oder Apothekenhelferinnen mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

33. Pharmazeutisch-technische Assistenten, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für pharmazeutisch-technische Assistenten eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

34. Pharmazeutisch-technische Assistenten, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

35. Präparatoren in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 30 oder 32 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

36. Frei aus redaktionellen Gründen.

37. Frei aus redaktionellen Gründen.

38. Zahntechnikermeister oder Zahntechniker mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 39 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

39. Zahntechnikermeister mit entsprechenden Tätigkeiten, die Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern oder die Epithesen herstellen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach der Meisterprüfung.
40. Zahntechnikermeister oder Zahntechniker mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
41. Zahntechnikermeister oder Zahntechniker mit Abschlußprüfung an Universitätskliniken, denen die handwerkliche Unterweisung von Studenten in zahn-technischen Arbeiten obliegt.
42. Zahntechniker mit Abschlußprüfung nach fünfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 37.

Vergütungsgruppe V c

1. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 erfüllen.
2. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
3. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 6 erfüllen.
4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 6 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
5. Dermoplastiker (Moulageure) nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Desinfektoren mit Prüfung als Leiter des technischen Betriebes von Desinfektionsanstalten, denen mindestens 18 Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)
7. Desinfektoren mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder 10 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

8. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

9. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

10. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 15 erfüllen.

11. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 12, 13, 14 oder 15 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

12. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

13.
bis Frei aus redaktionellen Gründen.
15.

16. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 19 erfüllen.

17. Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 19 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

18. Krankengymnasten, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

19. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 21 erfüllen.

20. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 21 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

21. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

22. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 23 oder 24 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

23. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 5)

24. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfange eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Meßgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie.

Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen.

Virusisolierungen oder ähnliche schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie).

Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle.

Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Ventrikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

25. Medizinisch-technische Assistentinnen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 26 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
26. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

27. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 29 erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

28. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 29 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

29. Pharmazeutisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 31 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

30. Präparatoren, denen mindestens zwei Präparatoren, davon mindestens einer mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 34, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

31. Präparatoren in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 33 oder 34 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

32. Präparatoren, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 34 erfüllen und mindestens zu einem Drittel ihrer Gesamttätigkeit selbständig Demonstrationen im Hörsaal vorbereiten und bei der Durchführung mitwirken.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

33. Frei aus redaktionellen Gründen.

34. Frei aus redaktionellen Gründen.

35. Zahnärztliche Helferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zehn zahnärztliche Helferinnen oder Angestellte in der Tätigkeit von zahnärztlichen Helferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

36. Zahntechnikermeister mit entsprechender Tätigkeit.

37. Zahntechniker mit Abschlußprüfung und entsprechenden Tätigkeiten, die Kenntnisse in der kieferchirurgischen Prothetik erfordern oder die Epithesen herstellen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit .

38. Zahntechniker mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 39 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe**Vergütungsgruppe VI b**

1. Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelferinnen oder Angestellte in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13 und 14)

2. Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 7 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

3. Arzthelferinnen mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 9 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

4. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung - Hörtraining - bei Kleinkindern.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

5. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

6. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittlähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

7. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

8. Dermoplastiker (Moulageure) nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

9. Desinfektoren mit Prüfung als Leiter des technischen Betriebes von Desinfektionsanstalten, denen mindestens neun Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

10. Desinfektoren mit Prüfung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter von Leitern des technischen Betriebes von Desinfektionsanstalten, denen mindestens 18 Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

11. Desinfektoren mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 14, 15 oder 16 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
12. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

13. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

14. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin (§ 19 RdErl. RuPr Mdl vom 5. April 1937), die als Diätküchenleiterinnen tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

15. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

16. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

17. Frei aus redaktionellen Gründen.

18. Frei aus redaktionellen Gründen.

19. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

20. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.
21. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patienten, von Aphasiepatienten, von Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

22. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.
23. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

24. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 23 oder 25 erfüllen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

25. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 22, 23 oder 25 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

26. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur rönt-

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

genologischen Funktionsdiagnostik, meßtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

27. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.
28. Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben im Sinne der Fallgruppe 26 erfüllen, soweit diese nicht den medizinisch-technischen Assistentinnen vorbehalten sind, und sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

29. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen und Kleinstanomalien.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 12)

30. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

31. Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B.:

In der chemisch-physikalischen Analyse: gravimetrische, tritrimetrische und photometrische Bestimmungen einschließlich Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen.

In der Pflanzenanalyse: Anfertigung mikroskopischer Schnitte. Schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen).

Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u.a.).

Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelschrift.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

32. Pharmazeutisch-technische Assistenten mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.
33. Präparatoren, denen mindestens zwei Präparatoren durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
34. Präparatoren, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Herstellung von Korrosionspräparaten, Darstellung feiner Gefäße und Nerven).

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

35. Präparatoren mit entsprechenden Tätigkeiten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
36. Frei aus redaktionellen Gründen.
37. Sektionsgehilfen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 33 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
38. Zahnärztliche Helferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens fünf zahnärztliche Helferinnen oder Angestellte in der Tätigkeit von zahnärztlichen Helferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
39. Zahntechniker mit Abschlußprüfung und entsprechenden Tätigkeiten, die schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Tätigkeiten in der zahnärztlichen Keramik, in der Kiefer-Orthopädie, in der Parallelometer-technik, in der Vermessungstechnik für Einstückgußprothesen, in der Geschiebetechnik.)
40. Zahntechniker mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 35 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte in der Tätigkeit von Audiometristen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
2. Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

3. Angestellte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
4. Angestellte in der Tätigkeit von Krankengymnasten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
5. Angestellte in der Tätigkeit von Logopäden nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Angestellte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

7. Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung und schwierigen Aufgaben. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Taxieren, Mitwirkung bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers.)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

8. Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

9. Arzthelferinnen mit Abschlußprüfung und schwierigen Aufgaben. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich, Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Ableitungen, Einfärben von cytologischen Präparaten oder gleich schwierige Einfärbungen.)

10. Arzthelferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

11. Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

12. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

13. Dermoplastiker (Moulageure) mit entsprechender Tätigkeit.

14. Desinfektoren mit Prüfung als ausdrücklich bestellter ständiger Vertreter von Leitern des technischen Betriebes von Desinfektionsanstalten, denen mindestens neun Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

15. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
16. Desinfektoren mit Prüfung, die in nicht unerheblichem Umfange Aufsichtstätigkeit bei Begasungen mit hochgiftigen Stoffen auf Schiffen, schwimmenden Geräten oder an Land in Gebäuden, Silos, Containern und Waggons ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

17. Desinfektoren mit Prüfung in einer mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 14 oder 20 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
18. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.
19. Frei aus redaktionellen Gründen.
20. Krankengymnasten während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.
21. Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.
22. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren und Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

23. Masseure mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, nach sechsmonatiger Bewährung in dieser Tätigkeit. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.)
24. Masseure mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
25. Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen. (Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.)
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

26. Masseur und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit nach zweieinhalbjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

27. Medizinisch-technische Assistentinnen während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

28. Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

29. Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

30. Pharmazeutisch-technische Assistenten während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

31. Präparatoren mit entsprechender Tätigkeit.

32. Frei aus redaktionellen Gründen.

33. Sektionsgehilfen, die in nicht unerheblichem Umfange auch Präparatorentätigkeiten ausüben und denen mindestens zwei Sektionsgehilfen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

34. Zahnärztliche Helferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

35. Zahntechniker mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe**Vergütungsgruppe VIII**

1. Angestellte in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
2. Angestellte in der Tätigkeit von Arzthelferinnen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
3. Angestellte in der Tätigkeit von Audiometristen.
4. Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten.
5. Angestellte in der Tätigkeit von Diätassistentinnen.
6. Frei aus redaktionellen Gründen.
7. Angestellte in der Tätigkeit von Krankengymnasten.
8. Angestellte in der Tätigkeit von Logopäden.
9. Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 16)
10. Angestellte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
11. Angestellte in der Tätigkeit von zahnärztlichen Helferinnen nach dreijähriger Tätigkeit.
12. Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)
13. Arzthelferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.
14. Frei aus redaktionellen Gründen.
15. Frei aus redaktionellen Gründen.
16. Masseure mit entsprechender Tätigkeit.
17. Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
18. Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

19. Zahnärztliche Helferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

20. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

21. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit einer Handwerker- oder Facharbeiterausbildung.

22. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

23. Sektionsgehilfen nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen.

2. Angestellte in der Tätigkeit von Arzthelferinnen.

3. Frei aus redaktionellen Gründen.

4. Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 16)

5. Angestellte in der Tätigkeit von zahnärztlichen Helferinnen.

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

6. Desinfektoren mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

7. Sektionsgehilfen.

Protokollerklärungen:

1. Leitende Krankengymnasten sind Krankengymnasten, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine physiotherapeutische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

2. Angestellte, die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehen und bis dahin bei demselben Arbeitgeber ein Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 a zum MTV Angestellte für "Orthoptistinnen mit Prüfung" in der bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltenden Fassung erfüllen, ohne die staatliche Anerkennung oder eine mindestens zweijährige Fachausbildung an einer Universitätsklinik oder medizinischen Akademie zu besitzen, werden

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

nach den Tätigkeitsmerkmalen für Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung eingruppiert.

3. Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für die in Betracht kommende Angestelltengruppe geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
4. Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Anstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
5. Angestellte, die aufgrund des Gesetzes des Freistaates Bayern über Masseur und medizinische Bademeister vom 28. September 1950 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 209) die staatliche Anerkennung als "medizinischer Bademeister" erhalten haben, werden von der Übergangsvorschrift des § 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Ausübung der Berufe des Masseurs, des Masseurs und medizinischen Bademeisters und des Krankengymnasten vom 21. Dezember 1958 (BGBl. I S. 985) erfaßt. Sie sind daher nach den Tätigkeitsmerkmalen für "Masseur und medizinische Bademeister" einzugruppiieren.
6. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
7. Medizinisch-technische Assistentinnen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind, werden auch dann als solche eingruppiert, wenn sie im Rahmen dieser Tätigkeit Aufgaben erfüllen, die im Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 24 genannt sind.
8. Frei aus redaktionellen Gründen.
9. Frei aus redaktionellen Gründen.
10. a) Schonkost ist keine Diätkost.
b) Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400, 200 bzw. 50 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Nr. 8 SR 2 c MTV Angestellte entspricht.
c) Zu den Diätküchen zählen auch die Diätmilchküchen.
11. Zu den Desinfektionsanstalten rechnen auch entsprechende Einrichtungen mit anderer Bezeichnung.
12. Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

13. Den Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung stehen Drogisten mit Abschlußprüfung gleich.
14. Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.
15. In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistentin drei Jahre als Diätküchenleiterin bewährt hat.
16. Das Tätigkeitsmerkmal erfaßt auch die Kneippbademeister, sofern nicht ein anderes Tätigkeitsmerkmal gilt, weil der Kneippbademeister z.B. die Berufsbezeichnung "Masseur" oder "Masseur und medizinischer Bademeister" aufgrund staatlicher Erlaubnis führen darf.

Abschnitt D: Medizinische Hilfsberufe

Le e r s e i t e

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

E. Gartenbau- und landwirtschaftstechnische Angestellte

Dieser Abschnitt gilt nicht für Angestellte als Leiter von Gartenbau- und Landwirtschaftsbetrieben und deren Vertreter.

Vergütungsgruppe II a

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 heraushebt. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 11)

- 1a. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 heraushebt,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1a.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 11)

- 1b. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 heraushebt,

nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 5 und 11)

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IIa.

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

Vergütungsgruppe III

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 5 und 11)

- 1a. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 11)

- 1b. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 5 und 11)

- 1c. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 heraushebt,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 11)

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

Vergütungsgruppe IV a

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 11)

- 1a. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder durch Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 5 und 11)

- 1b. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 11)

- 1c. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 7 und 11)

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

2. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten,

denen mindestens zwei gartenbau-, landwirtschafts- oder weinbautechnische Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 oder 3 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Vergütungsgruppe IV b

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 7 und 11)

- 1a. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 11)

Vergütungsgruppe V a

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 7 und 11)

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

Vergütungsgruppe V b

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 8)

2. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 8)

Vergütungsgruppe V c

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung), die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 8)

2. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 9)

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

3. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben und die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 8)

4. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 9)

Vergütungsgruppe VI b

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Die selbständigen Leistungen müssen sich auf die Tätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, beziehen. Der Umfang der selbständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 9)

2. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Abschluß der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

3. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

(Die selbständigen Leistungen müssen sich auf die Tätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, beziehen. Der Umfang der selbständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 9)

4. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 10)

Vergütungsgruppe VII

1. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Abschluß der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben und die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII herausheben, daß sie auf ihrem Fachgebiet in der technischen Beratung einfacherer Art oder bei der Durchführung von Versuchen und sonstigen Arbeiten mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 10)

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

3. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe VIII

Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, mit entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

1. Als Fachrichtungen der gartenbau- und landwirtschaftstechnischen Angestellten mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung gelten:

a) Gartenbau

b) Landbau

mit allen Fachgebieten und Untergebieten, z.B.:

In der Fachrichtung Gartenbau die Fachgebiete Baumschulen, Blumen- und Zierpflanzenbau, Garten- und Landschaftsgestaltung, Obst- und Gemüsebau, Obst- und Gemüseverwertung, Pflanzenschutz, Samenbau u.a.

oder

in der Fachrichtung Landbau die Fachgebiete Betriebswirtschaft, Obstbau, Pflanzenbau, Pflanzenschutz, Tierhaltung und -fütterung, Tierzucht u.a.

mit den Untergebieten, z.B. in der Betriebswirtschaft: Arbeitswirtschaft, Betriebsabrechnungswesen, Kreditwesen, Landesplanung, Landtechnik, Marktwirtschaft, Raumordnung u.a.

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

2. Als Fachrichtungen der gartenbau- und landwirtschaftstechnischen Angestellten, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, gelten:

- a) Gartenbau
- b) Landbau

mit den Fachgebieten und den Untergebieten, z.B.:

In der Fachrichtung Gartenbau die Fachgebiete Baumschulen, Blumen- und Zierpflanzenbau, Landschaftsgärtnerei, Obst- und Gemüsebau, Obst- und Gemüseverwertung, Pflanzenschutz, Samenbau u.a.

oder

in der Fachrichtung Landbau die Fachgebiete Obstbau, Pflanzenbau, Pflanzenschutz u.a.

3. Zu den unterstellten gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnischen Angestellten mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 oder 3 zählen auch technische Assistenten mindestens mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. M Unterabschn. II, Gärtnermeister und Meister mindestens mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8, 9 oder 11 des Abschnitts X.
4. Der Angestellte hebt sich durch das Maß seiner Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 z.B. durch folgende Tätigkeiten heraus:
- a) Entwickeln arbeitstechnischer Verfahren in der Produktion und in der Aufbereitung der Erzeugnisse;
 - b) Erarbeiten von Leitbildern für die Arbeitswirtschaft und für die Mechanisierung von Betrieben oder als Muster für die Bauausführung;
 - c) Beratung aufgrund eigener Auswertung von Arbeitstagebüchern für schwierige Betriebsumstellungen;
 - d) Fortbildung oder Spezialberatung von Beratungskräften der Vergütungsgruppen V a bis III mehrerer Dienststellen oder vergleichbarer Beratungskräfte außerhalb des öffentlichen Dienstes oder selbständiges Ausarbeiten von Richtlinien für Einzelaufgaben dieser Beratungskräfte;
 - e) Ausarbeiten von Gutachten über Anträge auf Förderungsmaßnahmen für schwierige umfassende Betriebsumstellungen;
 - f) Ausarbeiten von Vorschlägen für regionale Strukturprogramme aufgrund selbständiger Auswertung von Strukturdaten;
 - g) selbständiges Bestimmen der optimalen Produktionsverfahren der verschiedenen Produktionszweige im Einzelbetrieb;
 - h) Ausarbeiten von allgemeinen Grundsätzen und Tabellen für die Bewertung von Wirtschaftsgütern (Werttaxen);

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

- i) Ausarbeiten von landeskulturellen Plänen und gutachtlichen landesplanerischen und raumordnerischen Stellungnahmen größeren Umfangs;
 - k) Spezialtätigkeit mit besonderer Bedeutung und besonderer Schwierigkeit als Hilfskraft bei wissenschaftlichen Aufgaben;
 - l) Entwickeln von Leitbildern und Planungsgrundsätzen für Raum- und Einrichtungsprogramme, die als Grundlage für übergebietliche Programme dienen;
 - m) selbständiges Planen und Leiten von Pflanzenschutzaktionen in Gebieten mit vielfältigen Kulturen unter schwierigen geographischen Bedingungen.
5. Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppen II a Fallgruppe 1b, III Fallgruppen 1 und 1b sowie IV a Fallgruppe 1a sind z.B.:
- a) Entwickeln von besonderen Methoden für die praktische Durchführung von Versuchen;
 - b) Erproben neuer arbeitstechnischer Verfahren in der Produktion und in der Aufbereitung der Erzeugnisse;
 - c) selbständige Beratung auf besonders schwierigen Gebieten, z.B. Beratung in Umschulungsfragen, Beratung von Siedlungsträgern oder von Fertigbauherstellern über den hauswirtschaftlichen Raumbedarf oder die Raumausstattung (Einflußnahme auf die Entwicklung neuer Bautypen mit Variationsmöglichkeiten), übergebietliche (Regierungsbezirk oder Kammerbereich) Spezialberatung;
 - d) Beratung aufgrund eigener Auswertung von Arbeitstagebüchern;
 - e) Beurteilen von Erfolgsrechnungen (Jahresabschlüssen) und Analysieren von Ergebnissen der Betriebs- bzw. Haushaltsrechnungen anhand von errechneten Kenndaten;
 - f) Erarbeiten von Arbeitsvoranschlägen;
 - g) Ausarbeiten von Vorschlägen für umfassende Förderungsmaßnahmen zur Schwerpunktbildung im Einzelbetrieb aufgrund eines Betriebsumstellungs- oder Entwicklungsplanes;
 - h) selbständiges Auswerten von Strukturdaten;
 - i) Ausarbeiten von Vorschlägen für Strukturmaßnahmen, z.B. Beurteilung der topographischen Verhältnisse, Vorschläge für Gehöftstandorte;
 - k) Ermitteln der Werte von Pflanzenbeständen und des Wertes des lebenden und toten Inventars eines Gartenbau- oder Landwirtschaftsbetriebes;
 - l) selbständiges Planen und Leiten von Pflanzenschutzaktionen;
 - m) besonders schwierige Tätigkeiten als Hilfskraft bei wissenschaftlichen Aufgaben;

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

- n) selbständige Beratung im Pflanzenschutzdienst von Spezialbetrieben, die eine betriebsbezogene Arbeitsplanung zur Durchführung des integrierten Pflanzenschutzes erfordert.
6. Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppen III Fallgruppe 1c, IV a Fallgruppen 1 und 1b sowie IV b Fallgruppe 1a sind z.B.:
- a) Selbständiges Planen und Auswerten von Versuchen und Wertprüfungen mit besonderer Schwierigkeit, z.B. mit gleichzeitig mehreren Fragestellungen (Komplexversuche) oder z.B. für landtechnische Verfahren der Innen- und Außenwirtschaft;
 - b) Durchführen von Versuchen und Wertprüfungen in größerem Ausmaß, wenn dem Angestellten mehrere gartenbau- und landwirtschaftstechnische Angestellte mindestens in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 oder 3 dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind;
 - c) Feststellen der Wirkung von Pflanzenschutzmitteln für die Biologische Bundesanstalt für Land- und Forstwirtschaft;
 - d) selbständige Beratung in schwierigen Bereichen des Fachgebietes der Angestellten, die besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt, z.B. Ausarbeiten schwieriger Wirtschaftlichkeitsberechnungen oder schwieriger Finanzierungspläne, Ausarbeiten von Arbeitsvoranschlägen nach der vereinfachten Methode;
 - e) selbständige Beratung über einfachere Gemeinschaftsmaßnahmen im Rahmen der Verbesserung der Agrar-, Erzeugungs- und Marktstruktur;
 - f) Gruppenberatung durch schwierige Fachvorträge;
 - g) Ausarbeiten von Vorschlägen zur Durchführung einzelner Maßnahmen im Rahmen von Betriebsumstellungen;
 - h) Ausarbeiten von Vorschlägen für Baumaßnahmen, z.B. zur Grundrißgestaltung (Raumzuordnung und Einrichtung) für grundlegende technische Einrichtungen, z.B. zentrale Heizungs- und Warmwasserbereitungsanlagen mit Berechnungen der notwendigen Nennheizleistungen, der Wärmedämmung oder des Heizmaterialbedarfs;
 - i) selbständige schwierige Erhebungen und Berechnungen für Teilaufgaben bei der Vorplanung von Flurbereinigungen oder sonstigen Maßnahmen zur Verbesserung der Agrarstruktur, z.B. Feststellen der künftigen Acker-, Grünland- und Sonderkulturflächen aufgrund der natürlichen Voraussetzungen. Feststellen von Grenzertragsböden;
 - k) selbständiges Erarbeiten der betriebswirtschaftlichen Unterlagen für die Kalkulation von Produktionsverfahren;
 - l) Ermitteln der Werte von Wirtschafterschwernissen bei Flächenverlusten;
 - m) selbständiges Vorbereiten von Entscheidungen im Saatenanerkennungsverfahren bei Vorstufen und Hybridsorten, bei denen verschiedene Zucht-komponenten zu berücksichtigen sind;

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

- n) selbständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen;
 - o) Herausgabe von Warnmeldungen im Pflanzenschutzdienst für den Beratungsbezirk aufgrund eigener Feststellungen, soweit das Ermitteln der biologischen Daten schwierige Methoden erfordert;
 - p) Tätigkeit als Hilfskraft bei wissenschaftlichen Aufgaben mit einem besonderen Maß von Verantwortlichkeit;
 - q) Beaufsichtigen von Schätzern oder verantwortliches Schätzen der Pflanzenbestände und des Inventarbestandes von Kleingartenanlagen oder Kleinsiedlungen in schwierigen Fällen;
 - r) örtliche Leitung schwieriger Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau- oder Pflanzenschutzmaßnahmen und deren Abrechnung;
 - s) selbständige Beratung über die Bekämpfung von Schädlingen, Krankheiten und Schadpflanzen im Pflanzenschutzdienst einschließlich der selbständigen Beratung über die Anwendung von Pflanzenschutzmitteln und -geräten für hochwertige Spezialkulturen.
7. Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppen IV a Fallgruppe 1c, IV b Fallgruppe 1 und V a Fallgruppe 1 sind z.B.:
- a) Selbständiges Planen von Versuchen nach vorgegebener Aufgabenstellung und Auswerten der Versuche nach variationsstatistischen Methoden;
 - b) Überwachen von mehreren gartenbau- oder landwirtschaftstechnischen Angestellten in Tätigkeiten der Vergütungsgruppen VIII bis V c bei der Durchführung von Versuchen;
 - c) Anlage und Auswertung von Wertprüfungen;
 - d) selbständige produktionstechnische Beratung auf dem Fachgebiet des Angestellten, z.B. Ausarbeiten von Wirtschaftlichkeitsberechnungen, schwierigen Einzelplänen und Geldvoranschlägen; Beratung über einzelne Folgemaßnahmen nach Flurbereinigungen und landeskulturellen Maßnahmen oder nach Betriebsumstellungen;
 - e) Gruppenberatung durch schwierigere Fachvorträge auf dem Gebiet des Angestellten;
 - f) Aufstellen und Prüfen von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen;
 - g) örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutzmaßnahmen und deren Abrechnung;

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

- h) Mitwirken bei der Vorplanung von Flurbereinigungen oder von sonstigen Maßnahmen zur Verbesserung der Agrarstruktur, z.B. Erheben und Berechnen von Daten, Beurteilung des Istzustandes;
 - i) Feststellen von betriebswirtschaftlichen Daten für die Kalkulation von Produktionsverfahren;
 - k) Mitwirken bei Strukturanalysen;
 - l) Schätzen des Wertes von Pflanzenbeständen;
 - m) selbständiges Vorbereiten von Entscheidungen für die Saatenanerkennung oder für die Ankörung von Obstmuttergehölzen;
 - n) selbständige Beratung über die Bekämpfung von Schädlingen, Krankheiten und Schadpflanzen im Pflanzenschutzdienst einschließlich der selbständigen Beratung über die Anwendung von Pflanzenschutzmitteln und -geräten;
 - o) Herausgabe von Warndienstmeldungen im Pflanzenschutzdienst für den Beratungsbezirk aufgrund eigener Feststellungen, soweit das Ermitteln der biologischen Daten keine schwierigen Methoden erfordert;
 - p) Tätigkeit als Hilfskraft bei wissenschaftlichen Aufgaben.
8. Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 und 3 sind z.B.:
- a) Durchführen und Auswerten schwieriger Versuche und Gegenüberstellen der Ergebnisse;
 - b) Überwachung der Leistungsprüfungen an Prüfstationen;
 - c) Durchführen von Versuchen zur Feststellung von Sorten, die zu Gefrierverfahren geeignet sind;
 - d) produktionstechnische Beratung z.B. in Spezialbetriebszweigen beim Aufbau von Erzeugerringen, Erzeugergemeinschaften oder Anbaugemeinschaften; Ausarbeiten von Einzelplänen wie Anbauplänen, Düngungsplänen, Fruchtfolgeplänen, Fütterungsplänen, Spritzplänen;
 - e) Mitwirken bei Gruppen- und Massenberatungen durch Fachvorträge;
 - f) Beratung bei der Einrichtung von einzelnen Wohn- und Wirtschaftsräumen;
 - g) Mitwirken bei Fachlehrgängen der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und -fortbildung;
 - h) selbständige Durchführung von Feldbegehungen unter produktionstechnischen Gesichtspunkten;
 - i) Mitwirken bei Anerkennungsentscheidungen nach Feldbeständen bei der Saatenanerkennung;
 - k) selbständige pflanzenbauliche Beurteilungen und Schätzungen, z.B. Boni-

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

tierungen, Schadensfeststellungen oder Identifizierungen von Sorten.

9. Tätigkeiten im Sinne der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 2 und 4 und der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppen 1 und 3 sind z.B.:
 - a) Durchführen und Auswerten von einfachen Versuchen nach statistischen Methoden und Gegenüberstellen der Ergebnisse;
 - b) Durchführen von landtechnischen Versuchen mit Datenermittlung, z.B. Schlupf- und Zugwiderstandsmessungen, Feststellen von Ladeleistungen;
 - c) Durchführen von schwierigen Leistungsprüfungen, z.B. Zugleistungsprüfungen bei Pferden einschließlich Auswerten der Meßdiagramme, Ultraschallmessungen bei Schweinen, Messungen am Schlachtkörper;
 - d) einfache produktionstechnische oder verwertungstechnische Beratung oder Absatzberatung auf dem Fachgebiet des Angestellten;
 - e) Aufnahmen des Betriebszustandes und Prüfen der Betriebsverhältnisse für die produktionstechnische Beratung;
 - f) laufende Prüfung der Betriebsvorgänge einschließlich Erstellen der Betriebsrechnung;
 - g) einfachere Produktionswertberechnungen;
 - h) Herstellen von Beratungs- und Anschauungsmaterial nach Weisung;
 - i) Mitwirken bei der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und -fortbildung;
 - k) Mitwirken bei pflanzenbaulichen Beurteilungen und Schätzungen, z.B. Bonitierungen, Schadensfeststellungen und Identifizierungen von Sorten;
 - l) Sortenfeststellung und Güteprüfung nach äußeren Merkmalen bei der Saatgutverkehrskontrolle;
 - m) Handbonitierung von Qualitätsproben nach Bewertungsschlüsseln;
 - n) Durchführen von Qualitätsprüfungen;
 - o) Mitwirken bei amtlichen Überwachungen und Anerkennungen, z.B. bei Saatenanerkennungen oder Körungen;
 - p) Mitwirken bei der Erzeugungs- und Marktberichterstattung;
 - q) Ernteterminstimmungen;
 - r) Durchführen der Blattlauskontrolle in virusgefährdeten Kulturen.

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

10. a) Technische Beratungen einfacherer Art im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 und der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 sind Empfehlungen und Hinweise in produktionstechnischen Fragen nach allgemeinen Richtlinien und dazugehörige technische Berechnungen.
 - b) Zur Durchführung von Versuchen und sonstigen Arbeiten mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 und der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 gehören z.B. folgende Tätigkeiten: Feststellen von Produktionsvorgängen oder Entwicklungsabläufen bei der Durchführung von einfacheren Versuchen aller Art nach Plan; Beaufsichtigen oder Leiten von Arbeitsgruppen oder Arbeitskolonnen bei Versuchen nach Weisung. Fachtechnische Arbeiten für Ausstellungen, Schauen, Vorführungen oder Wettbewerbe; Mitwirken bei Feldbegehungen und Besichtigungsfahrten.
11. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, und die vor dem 1. Januar 1991 die Abschlußprüfung einer sechssemestrigen höheren Fachschule abgelegt haben oder die die Abschlußprüfung einer sechssemestrigen höheren Landfrauenschule abgelegt haben und dieser Abschlußprüfung entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Abschnitt E: Gartenbau und Landwirtschaft

Le e r s e i t e

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

E. Angestellte im Sozial- und im Erziehungsdienst

Vorbemerkung:

Dieser Abschnitt gilt nicht für Angestellte im Sozial- und im Erziehungsdienst, deren Tätigkeit außerhalb dieses Abschnittes in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist.

Vergütungsgruppe II a

1. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 heraushebt,

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 6.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 7.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

3. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

4. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 12.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

8. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
6. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
8. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 10.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

- Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

10. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 11.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

11. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

12. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

13. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 13.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

14. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 15.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

15. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

17. Bewährungshelfer

nach vierjähriger Berufstätigkeit in der Bewährungshilfe.

Fußnote 1

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV a.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst**Vergütungsgruppe IV b**

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 herausheben. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

9. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

12. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

- *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

13. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

14. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

15. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit schwierigen Tätigkeiten. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 5)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

17. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 10.

- Fußnote 2 -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

18. Bewährungshelfer

Fußnote 1

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Fußnote 2

Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

Vergütungsgruppe V b

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 7)
5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)
6. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 9)
7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Fußnote 1

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

Vergütungsgruppe V c

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)

6. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 7 und 10)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5. -
Fußnote 2 -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 7)

8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 9)

9. Angestellte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten. - *Fußnote 3* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 3* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Fußnote 1

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach insgesamt siebenjähriger Berufstätigkeit als Erzieherin in Vergütungsgruppe VI b oder V c eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

Fußnote 2

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

Fußnote 3

Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

Vergütungsgruppe VI b

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 11)

2. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 7)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst**Vergütungsgruppe VII**

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 11)

2. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe VIII

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

Protokollerklärungen:

1.

[1] Der Angestellte - ausgenommen der Angestellte bzw. Meister im handwerklichen Erziehungsdienst - erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von EUR 61,36 monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage EUR 30,68 monatlich.

[2] Für den Angestellten bzw. Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabsatzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage EUR 40,90 monatlich.

[3] Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) zu berücksichtigen.
2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.
3. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
4. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
5. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
 - d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 - e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe V b.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

6. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).
7. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung
 - b) Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind,
eingruppiert.
8. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe VI b,
 - f) Tätigkeiten eines Fach Erziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
9. Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannter Heilpädagoge/staatlich anerkannte Heilpädagogin" erworben haben.
10. Die Tätigkeit setzt voraus, daß überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

11. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder in Gruppen von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Abschnitt F: Sozial- und Erziehungsdienst

Le e r s e i t e

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

G. Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 m, SR 2 c und SR 2 w

I. Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 m)

1. Angestellte im Küchenwirtschaftsdienst

Vergütungsgruppe IV a

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Vergütungsgruppe V b

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

- 3a. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Vergütungsgruppe V c

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingliedert ist.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

- 4a. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1.500 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

6. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

Vergütungsgruppe VI b

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 7)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

- 3a. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 3)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1.000 Vollportionen hergestellt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe VII

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Küchen während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

2. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2 nach einjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 7)

Vergütungsgruppe VIII

1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

2. Angestellte im Wäschereidienst

Vergütungsgruppe IV a

Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 2500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Vergütungsgruppe IV b

1. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV a dieses Unterabschnittes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Vergütungsgruppe V b

1. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 1000 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal**Vergütungsgruppe V c**

1. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 500 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Nähereileiter, denen mehr als 36 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

4. Leiter von Teilbetriebsbereichen in Zentralwäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 2500 t Schmutzwäsche. (Als Teilbetriebsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten nicht die Annahme und Ausgabe der Wäsche und die Näherei).

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, denen in Anstalten mit mindestens 1200 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 7)

Vergütungsgruppe VI b

1. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Nähereileiter, denen mehr als 27 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

4. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, denen in Anstalten mit mindestens 750 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 7)

Vergütungsgruppe VII

1. Wäschereileiter in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Nähereileiter, denen mehr als 18 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

4. Angestellte im Wirtschaftsdienst als Leiter der Wäschetauschstelle in Krankenanstalten mit mindestens 1000 planmäßigen Betten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

5. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, denen in Anstalten mit mindestens 300 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal**Vergütungsgruppe VIII**

1. Wäschereileiter, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die als ständige Vertreter von Wäschereileitern durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

3. Leiter der Hauswirtschaft und Angestellte im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben**Vergütungsgruppe V c**

Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung oder Angestellte im Wirtschaftsdienst

als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf

in Anstalten mit mehr als 1500 planmäßigen Betten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 9)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung oder Angestellte im Wirtschaftsdienst

als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf

in Anstalten mit mehr als 750 planmäßigen Betten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

3. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung oder Angestellte im Wirtschaftsdienst

als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf

in Anstalten mit mehr als 1500 planmäßigen Betten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 9)

2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung oder Angestellte im Wirtschaftsdienst

als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf,

soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Dieses Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn von den Teilgebieten Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf ein Teilgebiet im Magazin nicht enthalten ist.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

3. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung oder Angestellte im Wirtschaftsdienst

als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf

in Anstalten mit mehr als 750 planmäßigen Betten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal**Vergütungsgruppe VIII**

1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Angestellte im Wirtschaftsdienst als Magazinverwalter für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinnen) mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

II. Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die SR 2 m fallen (SR 2 c und SR 2 w)

Vergütungsgruppe IV b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und mit entsprechender Tätigkeit im Senator-Neumann-Heim (Verein für Behindertenhilfe e.V.).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 9)

Vergütungsgruppe V b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe V c

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal**Vergütungsgruppe VI b**

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 7 und 9)

2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 9)

2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

3. Frei aus redaktionellen Gründen.
4. Wäschereileiter im Senator-Neumann-Heim.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Vergütungsgruppe VIII

Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

2. Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinen) mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

Protokollerklärungen zu den Unterabschnitten I und II:

1. [1]¹ Hängt die Eingruppierung von der Zahl der Vollportionen ab, so ist Teilverpflegung mit dem Anteil in Vollportionen umzurechnen, der sich nach den Tarifvorschriften über die Anrechnung von Sachbezügen als Wert der Teilverpflegung ergibt. ² Wird in einer Küche nur Mittagessen zubereitet, so werden die Mittagessenportionen zur Hälfte als Vollportionen angerechnet.

[2]¹ Bei der Zahl der Vollportionen bleibt die Zahl der Diätportionen unberücksichtigt. ² Werden von der Hauptküche an die Diätküche die Grundnahrungsmittel (z.B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) geliefert, gilt folgender Umrechnungsschlüssel:

- a) Bei Lieferung der Grundnahrungsmittel für alle Mahlzeiten gelten drei Diätportionen als zwei Vollportionen.
 - b) Werden die Grundnahrungsmittel nicht für alle Mahlzeiten geliefert, gelten drei Diätportionen als eine Vollportion.
2. Küchenmeister sind Angestellte, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeister bestanden haben.
Dem Küchenmeister werden gleichgestellt:
 - a) Köche mit Abschlußprüfung nach sechsjähriger Berufsausübung als Koch,
 - b) Metzger (Fleischer, Schlachter), Bäcker oder Konditoren mit Abschlußprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Koch,beim Nachweis der Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als Koch.

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

3. [1] Hauswirtschaftsleiterinnen sind Angestellte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

[2]¹ Angestellte, die am 31. Mai 1972 seit mindestens zehn Jahren die Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt oder die staatliche Anerkennung erlangt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt.² Die Gleichstellung tritt für die am 1. Juni 1972 in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen beschäftigten Angestellten nach Vollendung einer zehnjährigen entsprechenden Tätigkeit ein.³ Nach dem 31. Mai 1972 eingestellte Angestellte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen fallen nicht unter diese Regelung.

4. [1] Eine Diätküche ist im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals in eine Küche eingegliedert, wenn der Leiter der Hauptküche folgende Zuständigkeiten hat:

- a) Personalausgleich für die Hauptküche und Diätküche, Personalzuweisung für die Diätküche,
- b) Dienstplangestaltung für beide Küchen,
- c) Verantwortung für die technische Abwicklung des Essentransportes beider Küchen.

[2]¹ Eine räumlich getrennte Unterbringung der Diätküche steht ihrer Eingliederung in die Hauptküche bei Erfüllung der vorstehenden Buchstaben a bis c nicht entgegen, wenn diese Diätküche mit den Grundnahrungsmitteln (z.B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) durch die Hauptküche versorgt wird.² Durch die Eingliederung der Diätküche wird die Verantwortung der Diätküchenleiterin für die hergestellten Diätportionen nicht berührt.

5. [1] Wirtschaftserinnen sind Angestellte, die

- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder
- b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft
oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z.B.
 - Aufstellen des Speiseplans,
 - Zubereiten der Nahrung oder Beaufsichtigen des Küchenpersonals,
 - Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel;oder in Teilgebieten der Hauspflege, z.B.
 - Aufsicht über Pflege und Reinigen des Hauses,
 - Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel;oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z.B.
 - Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche,
 - Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche;

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z.B.

- Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material,

beauftragt sind.

[2] Angestellte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

6. Wäschereileiter sind Angestellte, die dem Wäschereibetrieb (Waschen, Trocknen, Plätten) vorstehen.
7. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.
8. Angestellte im Wirtschaftsdienst sind Arbeitnehmer, die im Wirtschaftsdienst Teilaufgaben wahrzunehmen haben, für die keine staatliche Prüfung als Wirtschaftserin, sondern lediglich eine abgeschlossene mindestens zweijährige einschlägige Berufsausbildung erforderlich ist.
9. [1] Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, ggf. einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung, obliegen.

[2] Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

[3] Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

10. Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

11. [1]¹ Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. ² Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung des Kindes oder Jugendlichen, nicht belegte Plätze, sind mitzurechnen.

[2]¹ Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. ² Zeiten, in denen die Einrichtung, z.B. wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. ³ Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

Abschnitt G: Wirtschaftspersonal

[3] Für die Eingruppierung von Hauswirtschaftsleiterinnen nach den Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts II Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3 und Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4 ist in Einrichtungen, die wegen des großen Bedarfs an Heimplätzen nach der Anordnung des Amtes für Jugend (vgl. auch die Dienstanweisung der früheren Jugendbehörde DA 270-00, Seiten 53-66, Ziffer 43 vom 15.5.68) überbelegt werden, von einer um 10 v.H. verminderten Platzzahl auszugehen.

12. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß unabhängig von der Laufzeit des Tarifvertrages eine Ergänzung erforderlich wird, wenn weitere Heime in dieser Größe errichtet werden.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

H. Angestellte im Fremdsprachendienst

I. Konferenzdolmetscher

Vergütungsgruppe I a

1. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, die aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt dolmetschen und aufgrund ihrer sprachlichen und fachlichen Kenntnisse allseitig verwendet werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, die aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt dolmetschen und aufgrund ihrer sprachlichen und fachlichen Kenntnisse vielseitig verwendet werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Vergütungsgruppe I b

1. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, die aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt dolmetschen und aufgrund ihrer sprachlichen und fachlichen Kenntnisse vielseitig verwendet werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

2. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, die aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt dolmetschen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Dolmetscher, die aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt dolmetschen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

Vergütungsgruppe III

Angestellte als Dolmetscher während der Einarbeitungszeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

Protokollerklärungen:

1. [1] Voraussetzung für die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts I ist, daß der Angestellte die Fähigkeit besitzt, konsekutiv und simultan zu dolmetschen.

[2] ¹ Ein Angestellter dolmetscht konsekutiv, wenn er Ausführungen in einer Sprache unmittelbar anschließend inhaltlich richtig und sprachlich einwandfrei in eine andere Sprache mündlich überträgt. ² Er muß zusammenhängende Ausführungen von etwa 10 Minuten Dauer übertragen können.

[3] Ein Angestellter dolmetscht simultan, wenn er über eine technische Anlage Ausführungen eines Redners hört und sie gleichzeitig inhaltlich richtig und sprachlich einwandfrei in eine andere Sprache mündlich überträgt.

[4] Dolmetscht ein Angestellter nur konsekutiv oder nur simultan, so erfüllt er ebenfalls die Voraussetzung für die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts I.
2. Die allseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit, - ohne Rücksicht auf die Zahl der Teilnehmer in Konferenzen oder bei Besprechungen zwischen führender Persönlichkeiten - auf den wesentlichen Fachgebieten des Ressorts und ggf. auch auf einzelnen ressortfremden Fachgebieten zu dolmetschen.
3. Die vielseitige Verwendung erfordert die Fähigkeit, auf mehreren Fachgebieten des Ressorts zu dolmetschen.
4. Bei Angestellten mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung beträgt die Einarbeitungszeit längstens zwei Jahre; für die übrigen Angestellten beträgt sie drei Jahre. Auf die Einarbeitungszeit können Zeiten der Berufserfahrung als Dolmetscher angerechnet werden.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

II. Überprüfer und Übersetzer

Vorbemerkungen:

1. Wird ein Überprüfer oder ein Übersetzer neben seiner Tätigkeit als solcher nicht nur gelegentlich als Konferenzdolmetscher beschäftigt, so ist er nach den für ihn in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmalen der Konferenzdolmetscher einzugruppieren, sofern es für ihn günstiger ist.
2. Bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts tritt bei Angestellten, deren Muttersprache nicht die deutsche Sprache ist, jeweils an die Stelle der deutschen Sprache die Muttersprache des Angestellten; die deutsche Sprache gilt für ihn als Fremdsprache.

Vergütungsgruppe I a

1. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b, die Übersetzungen aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und aus dem Deutschen in zwei fremde Sprachen verantwortlich überprüfen und in druckreife Form bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen aus drei fremden Sprachen ins Deutsche und aus dem Deutschen in zwei fremde Sprachen verantwortlich überprüfen und in druckreife Form bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe I b

1. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und aus dem Deutschen in eine fremde Sprache verantwortlich überprüfen und in druckreife Form bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

2. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen aus dem Deutschen in eine fremde Sprache verantwortlich überprüfen und in druckreife Form bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe II a

1. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen ins Deutsche und in eine fremde Sprache verantwortlich überprüfen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche verantwortlich überprüfen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen aus einer fremden Sprache ins Deutsche verantwortlich überprüfen und dabei besonders gründliche und umfassende Kenntnisse auf einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet zur Geltung bringen. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 8 b)

4. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung oder langjähriger Berufserfahrung als Überprüfer oder Übersetzer, die Übersetzungen aus einer fremden Sprache ins Deutsche verantwortlich überprüfen und die aufgrund ihrer sprachlichen und fachlichen Kenntnisse vielseitig verwendet werden. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

5. Angestellte mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 4, die schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfang aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzen und beim Übersetzen in die fremde Sprache nachweislich Leistungen erbringen, die denen eines Angestellten der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 6 entsprechen. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4, 5 a und 6)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

6. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung nach erfolgreicher Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 6, die schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfange aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzen. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 5 b und 6)

7. Angestellte mit mehrjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 5, die schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und daneben in nicht unerheblichem Umfange schwierige Texte auch aus einer dritten fremden Sprache ins Deutsche übersetzen und beim Übersetzen aus der dritten fremden Sprache nachweislich Leistungen erbringen, die denen eines Angestellten der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 6 entsprechen. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4, 5a und 6)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3, die sich dadurch aus dieser Vergütungsgruppe herausheben, daß sie beim Übersetzen gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet zur Geltung bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8 a)

2. Angestellte mit sechsjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

3. Angestellte mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV a, die schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzen und dabei gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet zur Geltung bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4, 6 und 8 a)

4. Angestellte mit mehrjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV a, die schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und daneben auch in nicht unerheblichem Umfange Texte aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 6)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

5. Angestellte mit mehrjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 6, die schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und daneben nicht nur gelegentlich auch aus einer dritten fremden Sprache ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 6)

6. Angestellte mit einschlägiger wissenschaftlicher Abschlußprüfung, die während der zweijährigen Einarbeitungszeit als Übersetzer schwierige Texte aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfang aus dem Deutschen in eine fremde Sprache übersetzen.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn dem Angestellten im Hinblick auf die Einarbeitung die Übersetzung schwieriger Texte noch nicht überwiegend übertragen ist.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die schwierige Texte aus einer fremden Sprache ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzen und dabei gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet zur Geltung bringen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 6 und 8 a)

2. Angestellte mit langjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV b, die sich dadurch aus dieser Vergütungsgruppe herausheben, daß sie nicht nur gelegentlich bei Besprechungen kürzere zusammenhängende Ausführungen inhaltlich und sprachlich richtig aus dem Deutschen in eine fremde Sprache und umgekehrt mündlich übertragen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 7)

3. Angestellte mit mehrjähriger Tätigkeit als Übersetzer in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2, die schwierige Texte aus einer fremden Sprache ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfang aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 6)

4. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfang schwierige Texte einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

5. Angestellte, die aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfange aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

6. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 herausheben, daß sie nicht nur gelegentlich auch aus einer dritten fremden Sprache ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b herausheben, daß sie nicht nur gelegentlich schwierige Texte einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Angestellte, die aus einer fremden Sprache ins Deutsche und auch in nicht unerheblichem Umfange aus dem Deutschen in eine fremde Sprache einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

3. Angestellte, die aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Vergütungsgruppe V b

Angestellte, die aus einer fremden Sprache ins Deutsche einwandfrei und zuverlässig übersetzen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

1. ¹ Überprüfen heißt Vergleichen von Übersetzungen mit dem Originaltext auf Vollständigkeit, auf sprachliche, sachliche und terminologische Richtigkeit, ferner - soweit erforderlich - das stilistische Ausfeilen der Übersetzung unter Wahrnehmung der Stilebene des Originaltextes. ² Die Übersetzungen dürfen nur von Übersetzern oder anderen Bediensteten, die eine den Merkmalen dieses Tarifvertrages entsprechende Tätigkeit überwiegend ausüben, nicht aber von dem Überprüfenden angefertigt worden sein. ³ Ein Angestellter überprüft "verantwortlich", wenn die überprüfte Übersetzung keiner weiteren Kontrolle mehr unterliegt.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

2. ¹ Eine Übersetzung ist dann in "druckreife Form" zu bringen, wenn sie unter Wahrung der Stilebene des Originaltextes stilistisch ausgefeilt werden und den für die Abfassung von Gesetzen, Verträgen, Vorschriften, anderen amtlichen Veröffentlichungen oder wissenschaftlichen Arbeiten geltenden Grundsätzen der sprachlichen Gestaltung vollständig entsprechen und höchsten Anforderungen genügen muß. ² Ob die druckreife Form erforderlich ist, ergibt sich aus dem Verwendungszweck der Übersetzung oder aus einer ausdrücklichen Anordnung im Einzelfall.
 3. Der Übersetzung oder der Überprüfung einer Übersetzung aus dem Deutschen in eine fremde Sprache steht die Übersetzung oder die Überprüfung einer Übersetzung aus einer fremden Sprache in eine andere fremde Sprache gleich.
 4. Auf die mehr- oder langjährige Tätigkeit als Übersetzer werden Zeiten gleicher Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Abschnitts angerechnet.
 5. a) ¹ Der Angestellte hat nachzuweisen, daß seine Leistungen denen eines Angestellten der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 6 entsprechen. ² Dieser Nachweis ist geführt, wenn der Angestellte erfolgreich die Prüfung nach den für die Angestellten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Vorschriften abgelegt hat. ³ Besteht der Angestellte die Prüfung, wird er mit Ablauf der geforderten Tätigkeitsdauer höhergruppiert, wenn er den Antrag auf Zulassung zur Prüfung vor Ablauf der geforderten Tätigkeitsdauer gestellt und die Prüfung in dem auf die Antragstellung folgenden Prüfungstermin bestanden hat. ⁴ In allen anderen Fällen erfolgt die Höhergruppierung mit Wirkung vom Ersten des Monats, in dem der Angestellte die Prüfung besteht.
 - b) [1] ¹ Mit Ablauf der Einarbeitungszeit hat der Arbeitgeber dem Angestellten durch eine fachliche Beurteilung zu eröffnen, ob die Einarbeitungszeit erfolgreich abgeschlossen ist. Erklärt der Arbeitgeber, daß dies nicht der Fall sei, so ist dem Angestellten auf seinen innerhalb eines Monats nach Eröffnung der fachlichen Beurteilung zu stellenden Antrag Gelegenheit zu geben, den Nachweis durch Ablegung einer Prüfung gemäß Buchst. a) zu erbringen. ² Die Prüfung soll innerhalb von sechs Monaten nach Antragstellung erfolgen. Besteht der Angestellte die Prüfung, so ist er rückwirkend von dem Tage an, der auf den letzten Tag der Einarbeitungszeit folgt, in die Vergütungsgruppe II a einzugruppieren.
- [2] Erbringt der Angestellte den Nachweis der erfolgreich abgeschlossenen Einarbeitungszeit nicht, so wird er bei Weiterbeschäftigung in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

6. Ein Text ist dann als schwierig zu bezeichnen, wenn
 - a) zu seinem sprachlich und inhaltlich richtigen Verständnis eine eingehende Textanalyse sowie ein entsprechendes Einfühlungs- und Vorstellungsvermögen auf den einschlägigen wissenschaftlichen oder technischen Fachgebieten erforderlich ist und
 - b) seine originalgetreue, sinnwahrende, inhaltlich und formal adäquate Übertragung die erforderliche Vertrautheit mit den Ausdrucksmitteln der Zielsprache voraussetzt.
 7. Die Eingruppierung in diese Fallgruppe setzt den Nachweis voraus, daß der Angestellte zusammenhängende Ausführungen von etwa drei Minuten Dauer übertragen kann.
 8. ^[1] a) Gründliche Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet liegen vor, wenn der Angestellte befähigt ist, die wesentlichen fachlichen Zusammenhänge aus dem ihm zugewiesenen wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Teilbereichen zu erfassen und Übersetzungen in der wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachsprache abzufassen.
 - b) Besonders gründliche und umfassende Kenntnisse auf mindestens einem wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Fachgebiet liegen vor, wenn der Angestellte befähigt ist, die wesentlichen fachlichen Zusammenhänge aus dem ihm zugewiesenen wissenschaftlichen oder wissenschaftlich-technischen Gesamtbereich zu erfassen und Übersetzungen auf ihre sprachliche und fachliche Richtigkeit verantwortlich zu überprüfen.
- ^[2] Bei den unter Buchstaben a und b geforderten Kenntnissen handelt es sich nicht um Kenntnisse, die von einem Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung gefordert werden.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

III. Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre)

Vorbemerkungen:

- ¹ Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Schreibmaschinen mit nicht-lateinischen Schriftzeichen bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe. ² Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung gezahlt. ³ Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.
- Unter diesen Unterabschnitt fallen auch die Angestellten, die nicht mindestens zur Hälfte in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen anfertigen, wenn sie den Nachweis erbringen, daß sie geläufig in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben können und wenn sie handschriftliche Vorlagen in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen abschreiben.

Vergütungsgruppe IV b

- Angestellte nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
- Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 oder 5.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Vergütungsgruppe V b

- Angestellte nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 5)
- Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 oder 7.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

3. Angestellte nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

4. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben, daß sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus mehr als zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.
5. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in mehr als zwei fremden Sprachen Druckkorrekturen vornehmen.

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder 6.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

3. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4.
4. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.
5. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7.
6. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 8.
7. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.
2. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

3. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.
4. Angestellte, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Angestellte, die mit Rücksicht auf die beabsichtigte Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) bei der Einstellung den Nachweis erbringen, daß sie geläufig in zwei fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen können.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

6. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.
7. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 4 herausheben, daß sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.
8. Angestellte, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

9. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 4 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in zwei fremden Sprachen Druckkorrekturen vornehmen.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Angestellte, die mit Rücksicht auf die beabsichtigte Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) bei der Einstellung den Nachweis erbringen, daß sie geläufig in einer fremden Sprache nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen können.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

3. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 1 herausheben, daß sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus einer fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.
4. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 1 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in einer fremden Sprache Druckkorrekturen vornehmen.

Protokollerklärungen:

1. [1] Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet, sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellt.

[2] Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachigen Routinekorrespondenz ein.
2. Der Anspruch auf Eingruppierung nach den Vergütungsgruppen VII Fallgruppe 2, VI b Fallgruppen 2 und 5 sowie V c Fallgruppe 4 erlischt, wenn nicht spätestens nach Ablauf von drei Jahren nach der Einstellung die endgültige Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) erfolgt und während dieser Frist nicht durch alljährlich anzuordnende Überprüfungen die erforderlichen fremdsprachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden.
3. Auf die Bewährungszeit werden von den für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 3 geforderten, in der Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 4 zurückgelegten mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeiten sechs Monate angerechnet.
4. Auf die Bewährungszeit werden von den für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1 geforderten, in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 zurückgelegten mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeiten sechs Monate angerechnet.
5. ¹ Werden dem Angestellten aus zwingenden dienstlichen Gründen bei einer Auslandsvertretung Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe dieses Unterabschnitts übertragen, bleibt die Eingruppierung für die Dauer von höchstens vier Jahren unberührt, wenn der Angestellte unmittelbar vorher mindestens vier Jahre ununterbrochen aufgrund dieser Fallgruppe eingruppiert war. ² Satz 1 kann in begründeten Ausnahmefällen entsprechend angewendet werden, wenn der Anteil der unter diesen Unterabschnitt fallenden Tätigkeiten bei einer Auslandsvertretung 50 v.H. der gesamten auszuübenden Tätigkeit nicht erreicht.

Abschnitt H: Fremdsprachendienst

Le e r s e i t e

Abschnitt I: Theater und Bühnen

L Angestellte an Theatern und Bühnen

Vergütungsgruppe III

Technische Inspektoren an Theatern mit Prüfungen als Beleuchtungsmeister und Theatermeister, die durch ausdrückliche Anordnung zum ständigen Vertreter des Technischen Direktors oder des Technischen Leiters bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

(Technische Inspektoren, die am 1. Januar 1973 die ständige Vertretung des Technischen Direktors bzw. Technischen Leiters auf ausdrückliche Anordnung bereits langjährig wahrgenommen haben und diese Funktion weiterhin ausüben, sind in die Vergütungsgruppe III MTV Angestellte einzugruppieren, auch wenn sie nur eine der vorgeschriebenen Prüfungen abgelegt haben.)

Vergütungsgruppe IV a

Leiter der Theaterdekoriationswerkstätten außerhalb des Theaters mit mindestens 50 ständig unterstellten Arbeitnehmern.

Vergütungsgruppe IV b

1. Leiter der Theaterdekoriationswerkstätten.
2. Technische Inspektoren an Theatern nach sechsmonatiger Tätigkeit als Technische Inspektoren in der Vergütungsgruppe V a.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe V a

Technische Inspektoren an Theatern während der ersten sechs Monate der Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt: I Theater und Bühnen**Vergütungsgruppe V b**

1. Beleuchtungsmeister nach dreijähriger Berufstätigkeit als Beleuchtungsmeister im Proben- und Aufführungsdienst.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 22)

2. Erste Gewandmeister nach dreijähriger Berufstätigkeit als erste Gewandmeister an Theatern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 18 und 22)

3. Erste Maskenbildner, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter des Chefmaskenbildners an Theatern bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

4. Erste Theatermaler, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter des Leiters des Malsaales an Theatern bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr.3)

5. Leiter der Theater- und Musikbibliothek bei der Staatsoper. *

6. Theatermaschinenmeister nach dreijähriger Berufstätigkeit als Theatermaschinenmeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 22)

7. Handwerks-/Industriemeister nach dreijähriger Berufstätigkeit als Leiter von Theaterwerkstätten (dazu gehören: Tischler-, Schlosser-, Tapezier-, Plastiker- oder Waffenmeister).

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 22)

8. Leiter der Transportabteilung.

9. Theatermeister nach dreijähriger Berufstätigkeit als Theatermeister im Proben- und Aufführungsdienst.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 7 und 22).

10. Theatertonmeister nach dreijähriger Berufstätigkeit als Theatertonmeister im Proben- und Aufführungsdienst.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 22)

Abschnitt I: Theater und Bühnen

11. Leiter von Tageskassen an Theatern, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 11 dieses Abschnitts herausheben, daß ihnen mindestens 4 Angestellte der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 dieses Abschnitts unterstellt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 11.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 21)

12. Leiter der Abonnementsbüros an Theatern, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 12 dieses Abschnitts herausheben, daß ihnen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 oder 4 dieses Abschnitts unterstellt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 12.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

13. Leiter der Abonnementsbüros an Theatern, die zugleich in nicht unerheblichem Umfange selbständige Werbeaufgaben erfüllen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

Vergütungsgruppe V c

1. Beleuchtungsmeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2).

2. Erste Theatermaler.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

3. Erste Maskenbildner.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

4. Erste Gewandmeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 18)

5. Theatermaschinenmeister.

6. Handwerks-/Industriemeister als Leiter von Theaterwerkstätten (dazu gehören: Tischler-, Schlosser-, Tapezier-, Plastiker- oder Waffenmeister).

Abschnitt: I Theater und Bühnen

7. Requisitenmeister, wenn sie auch Rüstungen, Waffen und andere Gegenstände wie Feuerwerkskörper, Schmuck usw. beschaffen und - soweit möglich - herstellen, für die Proben- und Aufführungsdienste bereithalten und ggf. verwalten und warten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

8. Theatermeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

9. Theatermagazinmeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 19)

10. Theatertonmeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

11. Leiter der Tageskassen an Theatern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 21)

12. Leiter der Abonnementsbüros an Theatern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

13. Theatertontechniker im Vorstellungsbetrieb

nach fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 11 dieses Abschnitts.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 10 und 22)

Vergütungsgruppe VI b

1.)
2.) Frei aus redaktionellen Gründen.
3.)

4. Gewandmeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

5. Hausinspektoren an Theatern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

6. Kostümfundusverwalter nach dreijähriger Berufstätigkeit als Kostümfundusverwalter in einer Theaterkostümabteilung.

7. Frei aus redaktionellen Gründen.

Abschnitt I: Theater und Bühnen

8. Maskenbildner.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)
9. Requisitenmeister.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
10. Theater- und Kostümmaler.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)
11. Theatertontechniker im Vorstellungsbetrieb, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 herausheben, daß sie folgende Tätigkeiten ausüben: Selbständiges Einrichten der elektroakustischen Anlage und Vorbereiten der Vorstellung, Bedienen der elektroakustischen Anlage während der Vorstellung mit bis zu vier Bandmaschinen, Aussteuern von Mikrophonübertragungen und ggf. Korrepetitorarbeiten zur Beleuchtung nach Noten und Textbuch ohne Inspizient in Alleinverantwortung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)
- 12.)
) Frei aus redaktionellen Gründen.
- 13.)
14. Verwalter von Rollen- und Stimmenmaterial (Theaterbibliothekare), die dieses Material auch für den Bühnengebrauch einrichten.

Vergütungsgruppe VII

1. Eintrittskarten- oder Abonnementskassierer an Theatern. *
2. Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Theatern mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 15.000 qm. *
3. Kostümfundusverwalter.
4. Sachbearbeiter in Abonnementsbüros an Theatern. *
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)
5. Theatertontechniker. *
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)
6. Frei aus redaktionellen Gründen.
7. Verwalter von Rollen- und Stimmenmaterial (Theaterbibliothekare). *

Abschnitt: I Theater und Bühnen**Vergütungsgruppe VIII**

1. Erster Orchesterwart. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 14)

2. Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Theatern mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 7.500 qm. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 15)

Vergütungsgruppe IX b

Orchesterwarte.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 14)

Protokollerklärungen:

1. Technische Inspektoren sind Angestellte, die unter der Leitung des Technischen Direktors oder des technischen Leiters für den Betrieb der Bühne oder den Beleuchtungsbetrieb verantwortlich sind.
2. Beleuchtungsmeister sind Angestellte, die unter Leitung des Technischen Inspektors für die Beleuchtung verantwortlich sind.
3. Erste Theatermaler sind Theater- und Kostümmaler, die nach Entwürfen des Bühnen- oder Kostümbildners in eigener Verantwortung bildliche Darstellungen zum Bühnengebrauch anfertigen.
4. Gewandmeister sind Angestellte mit abgeschlossener Gewandmeister- oder gleichwertiger Fachausbildung, die nach den Entwürfen des Bühnen- oder Kostümbildners die Kostüme selbständig beschaffen oder deren Anfertigung leiten und überwachen.
5. Hausinspektoren sind Hausmeister, denen auch die Kontrolle der ordnungsgemäßen Abwicklung des Publikumsdienstes, die Durchführung der Hausordnung und die Abrechnung von Garderobengebühren, Programmheften usw. obliegen.
6. Requisitenmeister sind Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Lehrberuf, die mindestens drei Jahre als Requisiteur tätig waren und
 - a) mit einem besonderen Maß an Selbständigkeit neben Handrequisiten (Kleinrequisiten) auch andere Requisiten herstellenoder

Abschnitt I: Theater und Bühnen

- b) denen mindestens zwei Arbeitnehmer ständig unterstellt sind.
7. Theatermeister sind Angestellte, die unter der Leitung des Technischen Inspektors für die technische Einrichtung der Bühne verantwortlich sind.
 8. Theatertonmeister sind Angestellte, die unter der Leitung des Technischen Direktors oder des Technischen Leiters für den Betrieb der elektroakustischen Anlagen verantwortlich sind.
 9. Leiter der Abonnementsbüros sind Angestellte, die mit mehreren ihnen unterstellten Angestellten (einschließlich der Abonnementskassierer) die Abonnementsangelegenheiten des Theaters erledigen.
 10. Theatertontechniker sind Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Lehrberuf, die unter der Verantwortung des Theatertonmeisters oder eines künstlerischen Vorstandes die elektroakustischen Anlagen bedienen und warten, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
 11. Theater- und Kostümmaler sind Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung an einer Kunstfachschiule, die nach Entwürfen des Kostüm- oder Bühnenbildners bildliche Darstellungen zum Bühnengebrauch anfertigen, sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
 12. Sachbearbeiter in Abonnementsbüros sind Angestellte, die mit Interessenten über Abonnements verhandeln und die Abonnementskonten führen.
 13. Hausmeister sind Arbeitnehmer, die die Reinigung des Hauses und Hausgrundstückes überwachen, kleine Reparaturen selbst durchführen und größere Reparaturen veranlassen, die allgemeine Hauseinrichtung und das Hausinventar betreuen, das Haus öffnen und schließen und die Aufsicht über das Hauspersonal (Garderoben- und Reinigungspersonal, Pförtner, Schließer usw.) führen.
 14. Orchesterwarte sind Angestellte, denen die Bereitstellung und das Einsammeln der Noten und Pulte sowie der größeren Instrumente bei Proben und Aufführungen verantwortlich übertragen sind.
 15. Genutzte Bodenfläche ist die Fläche, die sich aus den Innenmaßen aller Räumlichkeiten (ausgenommen Einbauschränke) ergibt.
 16. Erste Maskenbildner sind Maskenbildner, die nach Entwürfen des Bühnen- oder Kostümbildners in eigener Verantwortung Haartrachten anfertigen, Perücken, Bärte, Zöpfe usw. herstellen sowie Masken und Gesichtsteile modellieren und kaschieren.
 17. Maskenbildner sind Angestellte, die nach Anweisung des Bühnenbildners, eines anderen künstlerischen Vorstandes oder des Chefmaskenbildners Masken schminken sowie Bärte, Frisuren, Perücken usw. herstellen.

Abschnitt: I Theater und Bühnen

18. Erste Gewandmeister sind Gewandmeister, die nach Entwürfen des Bühnen- oder Kostümbildners in eigener Verantwortung die Kostüme beschaffen oder deren Anfertigung leiten und überwachen.
19. Theatermagazinmeister sind Leiter von Dekorationsmagazinen mit mindestens 40 ausgelagerten spielfertigen Dekorationen.
20. Frei aus redaktionellen Gründen.
21. Leiter der Tageskassen sind Eintrittskartenkassierer an Theatern, die durch ausdrückliche Anordnung zu Leitern von Tageskassen bestellt worden sind und denen mehrere Eintrittskartenkassierer unterstellt sind.
22. Für den erstmaligen Tätigkeits- oder Bewährungsaufstieg nach einem Tätigkeitsmerkmal dieses Abschnitts können Zeiten der Tätigkeit oder Bewährung, die bei einem Arbeitgeber dieses Abschnitts in einem unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnis als Vorhandwerker im Sinne des § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen zurückgelegt worden sind, zur Hälfte auf die geforderte Tätigkeitsdauer oder Bewährungszeit angerechnet werden.

Abschnitt K: HADAG

**K. Angestellte im Schiffahrtsbetrieb
der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG**

Vergütungsgruppe V b

1. Werkstattleiter
2. Fährverwalter der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1
nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe V c

1. Fährverwalter.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Obermaschinist.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
3. Erster Kontrolleur.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Vergütungsgruppe VI b

1. Schiffsführer mit Patent AN oder mit nautischem Befähigungszeugnis und Patent CNaut
auf Schiffen über 147 kW (200 PS.) - *Fußnoten 1 und 2* -
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
2. Schiffsführer mit Patent AN oder mit nautischem Befähigungszeugnis und Patent CNaut
auf Schiffen über 73 kW (100 PS.)
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
3. Schiffsmaschinisten
nach fünfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.

Abschnitt K: HADAG

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VI b.

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten für jede Einsatzstunde als Schiffsführer auf dem Fahrgastschiff MS Max Brauer eine Funktionszulage in Höhe der Differenz der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs 1) zwischen ihrer Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe V c.

Vergütungsgruppe VII

1. Schiffsmaschinisten
2. Kontrolleure. *

Protokollerklärungen:

1. Erste Fährverwalter sind Angestellte, die die Dienstaufsicht über die Fährverwalter nach Weisung verantwortlich ausüben.
2. Fährverwalter sind Angestellte, die auf Weisung den Einsatz der Fähren und der Fährbesatzungen regeln und für die Reinigung, Feststellung und Meldung von Mängeln auf den Fahrzeugen verantwortlich sind.
3. Obermaschinenisten sind Angestellte, die gegenüber den Maschinisten weisungsberechtigt sind.
4. Erste Kontrolleure sind Angestellte, die die Dienstaufsicht über die Kontrolleure nach Weisung ausüben.
5. Inhaber des Patents CMot werden wie Inhaber des Patents CNaut behandelt.

Abschnitt L : HMC

**L Angestellte bei der
Hamburg Messe und Congress GmbH**

Vergütungsgruppe II a

1. Objektleiter der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1
nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 6)
2. Leiter der Abteilung Marktforschung der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2
nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)
3. Leiter der Abteilung Messe- und Ausstellungstechnik mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und sechsjähriger Berufserfahrung in der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3.
- Fußnote 1 -
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)
4. Leiter der Abteilung Kongreß- und Veranstaltungstechnik mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie erfolgreich abgelegter Prüfung für Technische Bühnenvorstände und sechsjähriger Berufserfahrung in der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 4.
- Fußnote 1 -
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe III

1. Objektleiter für Messen, Ausstellungen, Kongresse und Veranstaltungen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 6)
2. Leiter der Abteilung Marktforschung mit abgeschlossener Ausbildung als graduerter Betriebswirt, der verantwortlich ist für die Erarbeitung von Marktanalysen und Planungsdaten für Messen, Ausstellungen und Kongresse in Hamburg sowie für die Konzeption, Erarbeitung und Auswertung von Messtests.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Abschnitt L : HMC

3. Leiter der Abteilung Messe- und Ausstellungstechnik mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger Berufserfahrung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Leiter der Abteilung Kongreß- und Veranstaltungstechnik mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und erfolgreich abgelegter Prüfung für Technische Bühnenvorstände sowie langjähriger Berufserfahrung.

5. Leiter der Gruppe Sonderschauen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1

nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

6. Leitender Kongreß- und Veranstaltungskoordinator der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2

nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 9)

7. Akquisiteur für Kongresse und Tagungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3

nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

Vergütungsgruppe IV a

1. Leiter der Gruppe Sonderschauen mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung oder abgeschlossener Ausbildung als praktischer Betriebswirt mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen im Messe- und Ausstellungswesen.

2. Leitender Kongreß- und Veranstaltungskoordinator.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 9)

3. Akquisiteur für Kongresse und Tagungen mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und gründlichen umfassenden Fachkenntnissen im Kongreß- und Dienstleistungswesen sowie in der Akquisition.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Abschnitt L : HMC

4. Werbereferent der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1
nach dreijähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
5. Pressereferent der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2
nach dreijähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
6. Leiter der Gruppe Haustechnik der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3
nach achtjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
7. Leiter der Gruppe Bautechnik und Außenanlagen der Vergütungsgruppe IVb
Fallgruppe 4
nach achtjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
8. Kongreß- und Veranstaltungskordinator der Vergütungsgruppe IV b Fall-
gruppe 7
nach achtjähriger Berufserfahrung in der Gesamtkoordination von Kon-
gressen und Veranstaltungen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4 und 6)
9. Kongreßorganisator der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 8
nach sechsjähriger Berufserfahrung in der Gesamtorganisation von Kon-
gressen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 7)
10. Leiter der Gruppe Beleuchtung der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 5
nach achtjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)
11. Leiter der Gruppe Ausrüstung der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6
nach achtjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

Abschnitt L : HMC**Vergütungsgruppe IV b**

1. Werbereferent in der Zentralabteilung Werbung mit abgeschlossener Fachausbildung an einer Werbefachschule mit langjähriger praktischer Berufserfahrung in der Werbewirtschaft.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Pressereferent in der Zentralabteilung Öffentlichkeitsarbeit mit langjährigen journalistischen und Redaktionserfahrungen.

3. Leiter der Gruppe Haustechnik mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Leiter der Gruppe Bautechnik und Außenanlagen mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Leiter der Gruppe Beleuchtung

nach dreijähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 6.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

6. Leiter der Gruppe Ausrüstung

nach dreijähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

7. Kongreß- und Veranstaltungskoordinator

nach dreijähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 6)

8. Kongreßorganisator

nach dreijähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)

9. Referent

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

Abschnitt L : HMC

10. Leiter der Gruppe Halleninspektion
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3.
11. Leiter der Gruppe Messtechnik
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4.
12. Leiter der Gruppe Inspektion HMC
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 5.
13. Sachbearbeiter in der Verkehrsinspektion
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8.
14. Referent im Objektbereich
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 9.

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellter mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und gründlichen umfassenden Fachkenntnissen in der Planung, Organisation und Durchführung von Kongressen und Veranstaltungen
während einer dreijährigen Einarbeitungszeit als Kongreß- und Veranstaltungskoordinator oder Kongreßorganisator.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4, 6 und 8)
2. Referent.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)
3. Leiter der Gruppe Halleninspektion mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister, der für den Einsatz des Personals und für die Abrechnung mit Dienstleistungsträgern verantwortlich ist.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
4. Leiter der Gruppe Messtechnik mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister, der für den Einsatz des Personals und für die Abrechnung mit Dienstleistungsträgern verantwortlich ist.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Abschnitt L : HMC

5. Leiter der Gruppe Inspektion HMC mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung, der für den Einsatz des Personals und für die Abrechnung mit Dienstleistungsträgern verantwortlich ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

6. Leiter der Gruppe Beleuchtung

während einer dreijährigen Einarbeitungszeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 12)

7. Leiter der Gruppe Ausrüstung

während einer dreijährigen Einarbeitungszeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

8. Sachbearbeiter in der Verkehrsinspektion mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen in der Verkehrsregelung, Bewachungswesen und Werkchutz, der selbständig Dispositionen im Messeverkehr trifft und dem die selbständige Abwicklung des Verkaufs und Versands, Berechnung und Inkasso von Park- und Einfahrtsscheinen übertragen ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

9. Referent im Objektbereich in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1

nach dreijähriger Einarbeitung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

10. Sachbearbeiter der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2

nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 11)

11. Assistent in der Zentralabteilung Öffentlichkeitsarbeit in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3

nach dreijähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

12. Ständiger Vertreter des Leiters der Gruppe Inspektion HMC in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4

nach achtjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Abschnitt L : HMC

13. Ständiger Vertreter des Leiters der Gruppe Halleninspektion in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5

nach sechsjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

14. Bild- und Tontechniker im CCH in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6

nach dreijähriger Einarbeitung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
- Fußnote 2 -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

Vergütungsgruppe V c

1. Referent im Objektbereich mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung, dem im Rahmen eines Objektteams die selbständige Wahrnehmung folgender Aufgaben übertragen ist: Akquisition, Bearbeitung der nachgeordneten Organisationsabläufe, Personaleinsatzplanung und Ablaufplanung, Beratungsgespräche und Korrespondenz mit Veranstaltern und Ausstellern

während einer dreijährigen Einarbeitungszeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Sachbearbeiter.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 11)

3. Assistent in der Zentralabteilung Öffentlichkeitsarbeit mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung.

4. Ständiger Vertreter des Leiters der Gruppe Inspektion HMC mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Ständiger Vertreter des Leiters der Gruppe Halleninspektion mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

6. Bild- und Tontechniker im CCH mit abgeschlossener einschlägiger Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, der die Veranstaltungen selbständig und verantwortlich betreut

während einer dreijährigen Einarbeitungszeit

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

Abschnitt L : HMC

7. Hallenmeister in der Gruppe Halleninspektion in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1

nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

8. Hauptkassierer für die Abwicklung des Bankverkehrs und des gesamten Bargeldverkehrs, der das Ergebnis der Außenkassen bei Messen und Ausstellungen zusammenfaßt und die Endabrechnung mit der Kartenstelle durchführt.
9. Sachbearbeiter in der Abteilung Marktforschung mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, der zu mindestens einem Drittel seiner Tätigkeiten selbständig Tabellen, Berichte und Statistiken erstellt und Bestellungen von Messekatalogen und Büchern für die HMC vornimmt.
10. Assistent in der Gruppe Sonderschauen mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen im Messe- und Ausstellungswesen, der zu mindestens einem Drittel seiner Tätigkeit folgende Aufgaben selbständig wahrnimmt: Erarbeiten von Konzeptionen, Einholen von Angeboten, Vorbereitung der Auftragsvergabe, Aufstellen von Dienst- und Ablaufplänen, Erstellen der Endabrechnung sowie Führen von Kontakt- und Beratungsgesprächen einschl. Korrespondenz mit Firmen, Organisationen und Verbänden.

Vergütungsgruppe VI b

1. Hallenmeister in der Gruppe Halleninspektion.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Kassierer in der Konzertkasse der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1

nach neunjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VII

1. Kassierer in der Konzertkasse.
2. Hausmeister der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1

nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

Hausmeister des Messehauses.

Abschnitt L : HMC

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IIa.

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Protokollerklärungen:

1. Auf die in dem Tätigkeitsmerkmal für die Eingruppierung geforderte Berufserfahrung können einschlägige außerbetriebliche Berufserfahrungen angerechnet werden.
2. Objektleiter sind Angestellte mit abgeschlossener wirtschaftswissenschaftlicher Fachhochschulausbildung, die eine Objektgruppe leiten sowie selbständig und verantwortlich Messen, Ausstellungen, Kongresse oder Veranstaltungen konzeptionell planen, durchführen und nachbereiten.
3. Auf die dreijährige Einarbeitungszeit können Berufserfahrungen in der Werbewirtschaft, im Messe- und Ausstellungswesen oder im Kongreß- und Veranstaltungswesen voll angerechnet werden.
4. Kongreß- und Veranstaltungskordinatoren sind Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung, die die Akquisitions-, Informations- und Beratungsgespräche mit den Veranstaltern führen, die Kunden bei der Vororganisation von Kongressen und Tagungen beraten, den Ablaufplan erstellen, die Verträge ausarbeiten, die Kunden betreuen und die Rechnungen erteilen.
5. Hallenmeister sind Angestellte, denen im Messegelände folgende Aufgaben übertragen sind:

Ausmessen und Einzeichnen der Standflächen für den Aufbau; Kontrolle, Massenermittlungen und Festhalten aller Sonderleistungen; Einweisung und Auskunftserteilung an Aussteller und Veranstalter; Überwachung aller Auf- und Abbauleistungen durch Fremdfirmen; Aufnahme und Überwachung von Reparatur-, Wartungs-, Pflege- und Reinigungsarbeiten.
6. Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeiten ausüben, werden gleichgestellt.
7. Kongreßorganisatoren sind Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung, die nach vorgegebener Grundkonzeption als Projektleiter für einzelne Kongreßprojekte die Durchführungsorganisation vorbereiten und entwickeln.
8. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die aufgrund gleich-

Abschnitt L : HMC

wertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, wenn sie die erforderlichen theoretischen Fachkenntnisse in vom Arbeitgeber ausgewählten Lehrveranstaltungen des technischen Abendschulwesens erworben und nachgewiesen haben.

9. Leitende Kongreß- und Veranstaltungskordinatoren sind Koordinatoren, denen neben dem in der Protokollerklärung Nr. 4 dargestellten Aufgabengebiet auch die Leitung der Koordination und Kommunikation mit den anderen Abteilungen und Objektgruppen der HMC übertragen ist, die die Aufgabenverteilung, Personaleinsatzplanung und Durchführungsaufsicht innerhalb der Objektleitung "Veranstaltungen" wahrnehmen, die Leitung der Kundenbetreuung haben und die Kontrolle der übertragenen Objekte ausüben.

10. Referenten sind Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung, die

10.1 im Protokoll

die Eröffnungsfeiern, Empfänge und gesellschaftliche Veranstaltungen vorbereiten und durchführen und die VIPs bei Messen und Ausstellungen betreuen.

10.2 in der Auslandsvertretung

die Kontakte zu den Auslandsvertretern pflegen und ausbauen, deren Aktivitäten hinsichtlich der Besucher- und Ausstellerakquisition koordinieren sowie wichtige ausländische Aussteller, Gäste und Besucher betreuen.

10.3 im Marketing

den Internet-Auftritt für die HMC betreuen und aktualisieren, an der Erarbeitung von unternehmensstrategischen Grundsatzpapieren mitwirken, an der Entwicklung von Neuvorhaben für den Bereich Messen und Ausstellungen (MA) mitarbeiten und Marketingpositionspapiere erstellen.

11. Sachbearbeiter sind Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die

11.1 in der Abteilung Marktforschung

die Konkurrenzanalysen durchführen, die gemäß FKM-Statuten erforderlichen Daten ermitteln und zusammenstellen sowie Tabellen, Berichte und Statistiken erstellen.

11.2 in den Objektbereichen des CCH

aufgrund ihrer gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse im Kongreßwesen, im Fremdenverkehrs- und Dienstleistungsbereich sowie aufgrund von Kenntnissen in zwei oder mehr Fremdsprachen zu mindestens der Hälfte ihrer gesamten Tätigkeit selbständig arbeiten.

11.3 in der Zentralabteilung Werbung

Abschnitt L : HMC

aufgrund ihrer gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse in der Messe-, Ausstellungs- und Kongreßwerbung zielgruppengerecht Besucherprospekte aussenden, den Adresspool pflegen, die projektbezogene und übergeordnete Rechnungsprüfung wahrnehmen und die Budgetüberwachung ausüben.

12. Leiter der Gruppe Beleuchtung sind Angestellte mit dem Nachweis der Befähigung als Bühnentechnische Fachkraft, die verantwortlich sind für die technische und künstlerische Beratung von Kunden, Veranstaltungsdurchführung in der Lichtregie, Überwachung des Bühnenaufbaus und Veranstaltungsablaufs auf Sicherheit nach einschlägigen Vorschriften sowie Planung, Überwachung und Einsatz der Beleuchter und des Fremdpersonals.
13. Leiter der Gruppe Ausrüstung sind Angestellte mit dem Nachweis der Befähigung als Bühnentechnische Fachkraft, die verantwortlich sind für die technische Beratung von Kunden, Durchführung größerer Veranstaltungen als Theatermeister, Überwachung des Bühnenaufbaus und Veranstaltungsablaufs auf Sicherheit nach einschlägigen Vorschriften sowie Planung, Überwachung und Einsatz der Bühnenhandwerker und -helfer und des Fremdpersonals.

Abschnitt L : HMC

Leerseite

Abschnitt M: Technische Berufe

M. Angestellte in technischen Berufen

I. Techniker

Vergütungsgruppe V b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe Vb.

Abschnitt M: Technische Berufe**Vergütungsgruppe V c**

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

- 1a. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt M: Technische Berufe

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Protokollerklärungen:

1. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kerntechniker, Reaktortechniker, Rechenmaschinentechniker, Synchrotrontechniker, Tieftemperaturtechniker und Vakuumtechniker in den Kernforschungseinrichtungen (DESY oder GKSS).
2. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die diese Tätigkeiten unter der Bezeichnung "Baustellenaufseher (Bauaufseher)" oder unter der Bezeichnung "Zeichner" ausüben.

Abschnitt M: Technische Berufe**II. Technische Assistenten, Chemotechniker****Vergütungsgruppe IV a**

Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe IV b

1. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für technische Assistenten eingesetzt sind und deren Tätigkeit besondere Kenntnisse und Erfahrungen erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung)

3. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2

nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe V b

1. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für technische Assistenten eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, die ein besonders hohes Maß an Verantwortlichkeit erfordern.

3. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1

sowie Laboranten mit Abschlußprüfung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe V c

1. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen und in nicht unerheblichem Umfang verantwortlichere Tätigkeiten verrichten,

sowie Laboranten mit Abschlußprüfung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der verantwortlicheren Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

Abschnitt M: Technische Berufe

2. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VI b

1. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen,

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Ablegung der staatlichen Prüfung

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe VII

Technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung (z.B. chemisch-technische Assistenten, physikalisch-technische Assistenten, landwirtschaftlich-technische Assistenten) und staatlich geprüfte Chemotechniker

nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Ablegung der staatlichen Prüfung

sowie sonstige Angestellte, die Aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärung:

Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für die in Betracht kommende Angestelltengruppe geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.

Abschnitt M: Technische Berufe**III. Laboranten****Vergütungsgruppe V c**

Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VI b

1. Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlußprüfung, die sich durch besondere Bewährung und selbständige Leistungen aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 herausheben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VII

1. Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlußprüfung, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 herausheben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

3. Angestellte ohne Abschlußprüfung in der Tätigkeit von Laboranten oder Werkstoffprüfern (Physik) der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe VIII

1. Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte ohne Abschlußprüfung in der Tätigkeit von Laboranten oder Werkstoffprüfern (Physik), die sich durch schwierigere Tätigkeiten aus der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschnitts herausheben.
3. Angestellte ohne Abschlußprüfung in der Tätigkeit von Laboranten oder Werkstoffprüfern (Physik) der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschnitts nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte ohne Abschlußprüfung in der Tätigkeit von Laboranten oder Werkstoffprüfern (Physik).

Protokollerklärungen:

1. Den Laboranten mit Abschlußprüfung werden milchwirtschaftliche Laboranten mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung gleichgestellt, wenn die nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung vorgesehene Lehrzeit mindestens drei Jahre beträgt.
2. [1] Die am 16. März 1956 beschäftigt gewesenen Chemielaboranten und Physiklaboranten ohne Lehrabschlußprüfung können in die Vergütungsgruppe VIII, VII oder VI b Fallgruppe 2 eingruppiert werden, wenn sie aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten eines Chemielaboranten oder Physiklaboranten mit Abschlußprüfung ausüben.

[2] Die am 1. November 1968 beschäftigt gewesenen Biologielaboranten ohne Lehrabschlußprüfung können in die Vergütungsgruppe VIII, VII oder VI b Fallgruppe 2 eingruppiert werden, wenn sie aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten eines entsprechenden Laboranten mit Abschlußprüfung ausüben.

Abschnitt M: Technische Berufe

IV. Zeichner

Vergütungsgruppe VI b

Zeichner mit entsprechender Abschlußprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner), die überwiegend Tätigkeiten ausüben, die besondere Leistungen im Sinne der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vergütungsgruppe VII

1. Zeichner mit entsprechender Abschlußprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner), die in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten ausüben, die besondere Leistungen erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Besondere Leistungen sind z.B.: Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen. Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten, selbständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen. Der Umfang der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

2. Zeichner mit entsprechender Abschlußprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

1. Zeichner mit entsprechender Abschlußprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Zeichner in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschnitts nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe IX b

Zeichner mit einfacher Tätigkeit (z.B. Pausarbeiten, Ausziehen und Anlegen von Zeichnungen einfacherer Art, Übertragung von Zeichnungen einfacher Art im gleichen Maßstab oder mittels des Pantographen, Herstellung von Schaltungsskizzen usw. einfacherer Art nach Entwürfen oder nach besonderer Anleitung).

V. Baustellenaufseher (Bauaufseher)

Vergütungsgruppe VI b

Baustellenaufseher (Bauaufseher) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VII

1. Baustellenaufseher (Bauaufseher), die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnitts herausheben, daß sie schwierigere Kontrollarbeiten verrichten (z.B. Festhalten von Zwischenaufmaßen, die während der Bauausführung erforderlich werden; Fertigen von einfacheren Aufmaßskizzen sowie einfacheren Flächen- und Massenberechnungen; Überwachen von Erdarbeiten in schwierigem Gelände; Kontrolle des Gefälles bei Gräben und Rohrleitungen; Kontrolle der Materialeinbringung für Stahlbetonarbeiten; Überwachen der Arbeiten zahlreicher Baugewerke auf größeren Baustellen).
2. Baustellenaufseher (Bauaufseher) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnitts nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseher, Bauaufseher).

Abschnitt M: Technische Berufe**VI. Vermessungstechniker, Landkartentechniker, Planungstechniker****Vergütungsgruppe V b**

Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe V c

1. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung,

die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 herausheben, daß sie überwiegend schwierige Aufgaben zu erfüllen haben,

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

1a. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung,

die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 herausheben, daß sie mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben zu erfüllen haben,

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Abschnitt M: Technische Berufe

2. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und
Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VI b

1. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und
Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung,

die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben zu erfüllen haben,

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und
Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt M: Technische Berufe**Vergütungsgruppe VII**

1. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und
Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung,

die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe VIII
dieses Unterabschnitts herausheben,

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ih-
rer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und
Planungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung

in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnitts

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ih-
rer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe VIII

Vermessungstechniker und Kartographen mit Abschlußprüfung
sowie
Landkartentechniker, Flurbereinigungstechniker, Katastertechniker und Pla-
nungstechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung

und entsprechender Tätigkeit

sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer
Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt M: Technische Berufe

Protokollerklärungen:

1. Den Vermessungstechnikern mit Abschlußprüfung werden die nach der hessischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für kulturbautechnische Angestellte der Wasserwirtschaftsverwaltung vom 21. Januar 1958 (Staats-Anzeiger für das Land Hessen S. 134) ausgebildeten Kulturbautechniker mit verwaltungseigener Lehrabschlußprüfung gleichgestellt.
2. Schwierige Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.:
 - a) Schwierige Einmessungen der Grenzen von Nutzungsarten oder Bodenklassen;
 - b) Führung von Schätzungsrissen in Flurbereinigungsverfahren;
 - c) Anpassen der Schätzungsgrenzen an die neuen Grenzen der Flurbereinigung sowie schwieriges Ausarbeiten der Schätzungsunterlagen (z.B. Rahmenkarten);
 - d) Herstellen der Betriebskarte der Bewertungsstützpunkte bei schwierigen Verhältnissen (z.B. Teilzupachtungen);
 - e) Gebäudeeinmessungen oder Lageplanvermessungen in bebauten Ortslagen, wenn die Messung behindert ist, oder bei gleich schwierigen Verhältnissen;
 - f) einfachere Lagepaßpunktbestimmungen;
 - g) Nivellements zur Bestimmung von Höhenpaßpunkten;
 - h) Bearbeiten von schwierigeren Vermessungssachen im Innendienst (wie Bearbeiten von Fortführungsvermessungen bei einer größeren Zahl von Nachweisen);
 - i) in der Luftbildvermessung:
Vorbereiten der Kartenunterlagen für den Bildflug; Paßpunktbestimmung; schwierige Einpassungen von Luftbildern in Kartengrundrisse unter gleichzeitiger topographischer Auswertung; selbständig photogrammetrische Auswertungen an Geräten niederer Ordnung (z.B. Stereotop, Luftbildumzeichner); Radialschlitztriangulationen; Entzerrungen einfacherer Art;
 - j) schwierige Kartierungen zur Kartenneuherstellung und Kartenfortführung (wie Kartierung von Altstadtgebieten, von schwierigen Straßen- und Wasserlaufvermessungen);
 - k) schwieriges Einpassen von Kartenteilen;
 - l) Generalisierung von Situation (ohne Ortsteile) und Gelände (Höhenlinien);
 - m) besonders schwierige Herstellung und Fortführung von Kartenoriginalen nach Entwurfsvorlagen - einschließlich Randbearbeitung und Ausführung von Korrekturen - in der Kartographie oder für das Liegenschaftskataster;

Abschnitt M: Technische Berufe

- n) besonders schwierige Montagen bei inhaltsreichen Karten im Maßstab 1 : 25000 und kleiner;
- o) schwierige Übertragung und Generalisierung von Fachplanungen für das Raumordnungskataster (z.B. Neueintragung von Fachplanungen mit Maßstabumstellung und Neudarstellung);
- p) Ausarbeitung von Raumordnungsskizzen im Maßstab 1 : 25000 für landesplanerische Rahmenprogramme;
- q) besonders schwierige Fortführung der Kartenoriginale des Raumordnungskatasters.

VII. Reproduktionstechnische Angestellte**Vergütungsgruppe V b**

Angestellte mit Abschlußprüfung in einem reproduktionstechnischen Beruf in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte mit Abschlußprüfung in einem reproduktionstechnischen Beruf, die im Vermessungs- und Kartenwesen schwierige Aufgaben besonderer Art erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 herausheben, daß sie überwiegend schwierige Aufgaben zu erfüllen haben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

Abschnitt M: Technische Berufe

3. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

Vergütungsgruppe VI b

1. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben zu erfüllen haben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

2. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Vergütungsgruppe VII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung, die sich nach zweijähriger Berufsausübung durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Abschnitt M: Technische Berufe

2. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Vergütungsgruppe VIII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Reproduktionstechnische Angestellte im Vermessungs- und Kartenwesen mit einschlägiger Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b Fallgruppe 1 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
3. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b Fallgruppe 2 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Angestellte, die bei selbständiger Verfahrenswahl Lichtpausen verschiedenster Art herstellen.
2. Angestellte mit schwieriger Tätigkeit bei der Mikroverfilmung (z.B. bei unterschiedlicher Qualität der Vorlagen).
3. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe X Fallgruppe 1 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
4. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe X Fallgruppe 2 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe X

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Angestellte, die einfache Lichtpausen herstellen.
2. Angestellte mit einfacher Tätigkeit bei der Mikroverfilmung.

Protokollerklärungen:

1. Reproduktionstechnische Berufe sind die in der Protokollerklärung Nr. 3 genannten Berufe.
2. Schwierige Aufgaben besonderer Art im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.:

Schwieriges Einpassen von Kartenteilen;
besonders schwierige Montagen bei inhaltsreichen Karten im Maßstab
1 : 25 000 und kleiner.

3. Die Tätigkeit eines Reproduktionstechnischen Angestellten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist die Tätigkeit eines

Fotografen, Reproduktionsfotografen, Reprografen, Schriftlithografen,
Farbenlithografen

mit Abschlußprüfung

sowie die Tätigkeit als Kopierer eines

Flachdruckers, Offsetvervielfältigers, Siebdruckers

mit Abschlußprüfung.

4. Schwierige Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.:

Strichaufnahmen oder Halbtonaufnahmen nach Sollmaß und jeden Formats; Maßausgleich auf gegebenes Sollmaß; Herstellen von Rasterfilmen ein- und mehrfarbig, von Schummerungsvorlagen über Halbtonaufnahmen; selbständige Versuchs- und Entwicklungsarbeiten bei der Einführung neuer technischer Verfahren;

Zusammenkopie von einzelnen Kartenteilen mit Kartenrahmen bei der Neuherstellung sowie Einkopierung von Fortführungen in vorhandene Originale auf Folie und Glas mit kartografischer Paßgenauigkeit.

Abschnitt M: Technische Berufe**VIII. Operateure, Strahlenschutztechniker und Strahlenschutzlaboranten in Kernforschungseinrichtungen (DESY und Kernenergie)****Vergütungsgruppe IV b**

Operateure in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe V b

1. Operateure, die sich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 oder der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch herausheben, daß an sie aufgrund schwieriger Arbeitsabläufe besonders hohe Anforderungen gestellt werden.
2. Strahlenschutztechniker in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe V c

1. Operateure, die sich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 nach langjährigen Erfahrungen in dieser Vergütungsgruppe durch besondere Zuverlässigkeit herausheben.
2. Strahlenschutztechniker, die schwierige Aufgaben erfüllen oder sich durch ein hohes Maß von Verantwortlichkeit aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 herausheben.
3. Strahlenschutztechniker in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
4. Operateure in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte an Reaktoren, Beschleunigeranlagen, Tieftemperaturanlagen, heißen Zellen und vergleichbaren Experimentieranlagen, die eine oder mehrere der nachstehenden Aufgaben erfüllen:
 - a) Bedienung des Steuerpults eines Reaktors oder Beschleunigers und der Betriebskreisläufe,
 - b) Kontrolle und Bedienung von Experimentieranlagen und -kreisläufen,
 - c) Kontrolle und Bedienung der zu den in den Buchstaben a) und b) genannten Anlagen gehörenden Maschinenanlagen und Behebung von Störungen(Operateure).
2. Angestellte im Strahlenschutz, die Kontrollbereiche selbständig überwachen oder Abschirmungs- und Dosisberechnungen durchführen (Strahlenschutztechniker).
3. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte während der Ausbildungszeit zum Operateur.
2. Angestellte, die einfache Operateuraufgaben selbständig erledigen.
3. Strahlenschutzlaboranten, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnitts herausheben, daß sie Strahlungsmessungen zu beurteilen und Empfehlungen für strahlenschutzgerechtes Verhalten zu geben haben.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die Strahlungsmessungen durchführen und protokollieren (Strahlenschutzlaboranten).

Abschnitt M: Technische Berufe

IX. Fotografen

Vergütungsgruppe IV b

Fotografen mit Abschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfang selbständig neue Arbeitsverfahren entwickeln und erproben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

Vergütungsgruppe V b

1. Fotografen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

denen mindestens acht Angestellte dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Fotografen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

denen mindestens vier Angestellte dieses Unterabschnitts mindestens der Vergütungsgruppe V c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Fotografen mit Abschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 herausheben, daß sie in Forschungseinrichtungen hohen wissenschaftlichen Ansprüchen genügende Arbeitsergebnisse erbringen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Abschnitt M: Technische Berufe

Vergütungsgruppe V c

1. Fotografen mit Abschlußprüfung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe VI b dieses Unterabschnitts herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Besonders schwierige Tätigkeit ist das selbständige Herstellen objektgerechter fotografischer Aufnahmen unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Anforderungen bei besonders erschwerten fototechnischen Aufnahmebedingungen, z.B. Aufnahmen von schlecht sichtbaren Spuren im Polizeidienst; Intraoralaufnahmen, Aufnahme eines Lehrfilms bei einer Shuntoperation im medizinischen Bereich; Aufnahmen, die die besondere Herausarbeitung bestimmter für die wissenschaftliche Bearbeitung notwendiger Merkmale erfordern, in der Forschung und in der Materialprüfung.)

2. Fotografen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

denen mindestens vier Angestellte dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe VI b

Fotografen mit Abschlußprüfung und schwieriger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Schwierige Tätigkeit ist das selbständige Herstellen objektgerechter fotografischer Aufnahmen unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Anforderungen, z.B. Aufnahmen zur Beweissicherung an Tat- und Unfallorten im Polizeidienst; Operationsaufnahmen im medizinischen Bereich; Aufnahmen bei der Durchführung von Forschungsaufgaben, für Lehrzwecke oder bei Versuchen zur Materialprüfung in den Bereichen der Forschung, der wissenschaftlichen Lehre und der Materialprüfung.)

Abschnitt M: Technische Berufe**Vergütungsgruppe VII**

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Fotografen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärung:

Bei der Zahl der Unterstellten zählen auch Fotografen mit Abschlußprüfung im Arbeiterverhältnis sowie Arbeiter in der Tätigkeit von Fotografen mit.

Abschnitt M: Technische Berufe

X. Fotolaboranten

Vergütungsgruppe VI b

Fotolaboranten mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Fotolaboranten mit Abschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 herausheben, daß sie bei Colorentwicklungsarbeiten selbständig Filterbestimmungen zur Erzielung höchster Farbgenauigkeit oder besonderer Farbdarstellung vornehmen.
2. Fotolaboranten mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Fotolaboranten mit Abschlußprüfung, die sich durch schwierigere Tätigkeiten aus der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschnitts herausheben.
2. Fotolaboranten mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschnitts nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Fotolaboranten mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.

Abschnitt M: Technische Berufe

Le e r s e i t e

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

N. Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst

Dieser Abschnitt ist nach der Kündigung der Anlage 1 a zum 31. Dezember 1983 nicht wieder in Kraft gesetzt worden. Er gilt ab 1. Januar 1984 nur noch per Nachwirkung weiter.

I. Angestellte im Schreibdienst

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z.B. Vari-Typer, IBM-Composer), die Tabellen schreiben.

Vergütungsgruppe VII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 180 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. 1)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 260 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können. 1)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 290 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. 1)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4)

4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3

mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen)

oder

mit ständig überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen. 1)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3, 4 und 5)

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

5. Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5, die sich durch besondere Leistungen und besondere Sorgfalt aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5 herausheben. 1)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

6. Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z.B. Vari-Typer, IBM-Composer).1)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Fußnote 1):

Erhalten nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII - mit Ausnahme einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 des Teiles I - eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. § 23 a MTV Angestellte gilt sinngemäß.

Vergütungsgruppe VIII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 150 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 210 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. *)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 6 und 7)

2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können. *)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 6 und 7)

3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. *)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 6 und 7)

4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen, selbständiges Abfassen kurzer Schriftstücke nach Ansage). *)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

5. Angestellte, die Reinschriften verantwortlich lesen. *)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Schreibdienst (Stenotypistinnen, Phonotypistinnen, Maschinenschreiberinnen), soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Protokollerklärungen:

1. Bei blinden Stenotypistinnen entfällt der Nachweis, daß sie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit der geforderten Anschlagsleistung fehlerfrei abschreiben können.
2. Der Nachweis über die geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten kann wie folgt erbracht werden:
 - a) durch Vorlage eines Zeugnisses, das aufgrund einer Prüfung erteilt ist, die den "Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben" der Industrie- und Handelskammern entspricht, wenn die einschlägige berufliche Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung zusammenhängend nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war;
 - b) durch eine behördliche Prüfung.

Die Prüfung muß den "Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben" der Industrie- und Handelskammern entsprechen.

Unterabsatz 1 gilt sinngemäß für die Prüfung von Phonotypistinnen

3. ¹ Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³ Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VII gezahlt. ⁴ Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

4. ¹ Angestellte, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VII gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII darf hierdurch nicht überschritten werden. ² Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gemäß § 27 Abschnitt A erhöht, und um die Zulage nach der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschnitts und der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII des Unterabschnitts II, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung. ³ Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24 erhält.
5. Das Merkmal "ständig überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse" erfaßt in erster Linie das mengenmäßige Arbeitsergebnis.
6. ¹ Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³ Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VIII gezahlt. ⁴ Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.
7. ¹ Angestellte, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistung und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Dreifachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VIII gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VIII darf hierdurch nicht überschritten werden. ² Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gemäß § 27 Abschn. A erhöht, und um den Aufrückungsgewinn bei Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppen 1 bis 6 dieses Unterabschnitts und der Vergütungsgruppe VII des Unterabschnitts II, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung. ³ Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

oder - außer in den Fällen des Satzes 2 erster Halbsatz - in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24 erhält.

II. Angestellte im Fernschreibdienst

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte im Fernschreibdienst, die die Aufsicht über mindestens sieben weitere Angestellte im Fernschreibdienst führen.
2. Angestellte im Fernschreibdienst, die an vollautomatischen Fernschreib- und Speichervermittlungen das Steuerpult und den Überlaufplatz bedienen sowie Ersatzschaltungen vornehmen.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte im Fernschreibdienst mit besonderen Kenntnissen auf dem Gebiet des Fernschreibwesens, die mindestens fünf Minuten lang mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei schreiben können.
1) 2)
2. Angestellte im Fernschreibdienst nach dreijähriger Bewährung als Fernschreiber in der Vergütungsgruppe VIII. 2)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Fußnote 1):

¹ Erhalten nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII - mit Ausnahme einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 des Teils I - eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³ § 23 a gilt sinngemäß.

Fußnote 2):

¹ Erhalten für die Dauer der ihnen übertragenen Tätigkeit als Schichtführer eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII, wenn neben ihnen mindestens ein weiterer Funkfernschreiber, Fernschreiber oder Fernsprecher in dieser Schicht tätig ist und sie für den ordnungsgemäßen Ablauf ihrer Schicht verantwortlich sind. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

aufzurunden. ³Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VII gezahlt. ⁴Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte im Fernschreibdienst, soweit nicht anderweitig eingruppiert. 1)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Fußnote 1):

¹ Erhalten für die Dauer der ihnen übertragenen Tätigkeit als Schichtführer eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VIII, wenn neben ihnen mindestens ein weiterer Funkfernreiber, Fernreiber oder Fernsprecher in dieser Schicht tätig ist und sie für den ordnungsgemäßen Ablauf ihrer Schicht verantwortlich sind. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VIII gezahlt. ⁴Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Fernschreibdienst während der Einarbeitungszeit.

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

Protokollerklärungen:

1. Die Protokollerklärung Nr. 4 zu Unterabschnitt I gilt entsprechend.
2. Der Nachweis über die geforderte Schreibleistung kann durch eine behördliche Prüfung erbracht werden, wobei nur die Anschläge gewertet werden, die nach Abzug der für Fehler anzusetzenden Anschläge verbleiben. Es werden abgezogen:
 - a) für jeden nicht berichtigten Fehler 5 Anschläge,
 - b) für jedes ausgelassene Wort 15 Anschläge und
 - c) für jedes über die ersten 5 Irrungszeichen hinausgehende Irrungszeichen 5 Anschläge.
3. Die Protokollerklärung Nr. 7 zu Unterabschnitt I gilt entsprechend.

Abschnitt N: Schreib- und Fernschreibdienst

Le e r s e i t e

Abschnitt O: Berufsförderungswerk Hamburg

O. Angestellte bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH

I. Angestellte in der Unternehmensleitung

Vergütungsgruppe I

Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit als Mitglied der Unternehmensleitung im Berufsförderungswerk Hamburg sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

II. Angestellte in der Ausbildung

Vergütungsgruppe I a

Angestellte der Vergütungsgruppe I b dieses Unterabschnittes nach zehnjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe I b

Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung als ausdrücklich bestellte Reha-Leiter in der Ausbildung im Berufsförderungswerk Hamburg sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

Vergütungsgruppe III

1. Ausbildungsmitarbeiter im Berufsförderungswerk Hamburg mit
 - abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder
 - einer vom Berufsförderungswerk Hamburg als gleichwertig anerkannten Ausbildungsowie langjähriger Berufspraxis und einer zusätzlich erworbenen anerkannten pädagogischen Qualifikation.
2. Ausbildungsmitarbeiter der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes nach 15jähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Abschnitt O: Berufsförderungswerk**Vergütungsgruppe IV a**

1. Ausbildungsmitarbeiter im Berufsförderungswerk Hamburg mit einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung oder einer vom Berufsförderungswerk Hamburg als gleichwertig anerkannten Ausbildung sowie langjähriger Berufstätigkeit nach Abschluß der Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
2. Ausbildungsberater im Berufsförderungswerk Hamburg, die in Ausbildungsteams arbeiten, der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IV b

1. Ausbildungsberater im Berufsförderungswerk Hamburg, die in Ausbildungsteams arbeiten
2. Ausbildungsmitarbeiter der Vergütungsgruppe V b dieses Unterabschnittes nach achtjähriger Bewährung im Berufsförderungswerk Hamburg in dieser Vergütungsgruppe. - *Fußnote* -

(Hierzu Protokollerklärung)

3. Ausbildungsmitarbeiter der Vergütungsgruppe Vb dieses Unterabschnittes, die 1/3 der für den erfolgreichen Abschluß einer zusätzlichen anerkannten pädagogischen Qualifikation erforderlichen Fortbildung abgeleistet haben, nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe. - *Fußnote* -

Fußnote:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe und Nachweis einer zusätzlich erworbenen anerkannten pädagogischen Qualifikation eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 15 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Abschnitt O: Berufsförderungswerk Hamburg

Vergütungsgruppe V b

Ausbildungsmitarbeiter

- in der Ausbildung von Rehabilitanden,
 - in der Berufsfindung und Arbeitserprobung oder
 - in sonstigen Rehabilitationsmaßnahmen
1. mit Abschluß als Handwerks- oder Industriemeister, Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker oder Ausbildung als Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung in einer einschlägigen Fachrichtung,
 2. mit erfolgreich abgeschlossener, für das Berufsförderungswerk Hamburg einschlägiger Ausbildung im nicht-gewerblich-technischen Bereich und mindestens fünfjähriger entsprechender Berufstätigkeit

im Berufsförderungswerk Hamburg und entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VI b

Ausbildungsassistenten der Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschnittes mit entsprechender Tätigkeit nach abgeschlossener Einarbeitungszeit.

Vergütungsgruppe VII

Ausbildungsassistenten im Berufsförderungswerk Hamburg mit erfolgreich abgeschlossener, für das Berufsförderungswerk Hamburg einschlägiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit während der Einarbeitungszeit.

Protokollerklärung:

Auf die achtjährige Bewährung im Berufsförderungswerk Hamburg in der Vergütungsgruppe V b können auch Tätigkeiten in einem anderen Berufsförderungswerk oder in einer gleichwertigen Ausbildungstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber angerechnet werden.

Abschnitt O: Berufsförderungswerk**III. Angestellte im psychologischen und ärztlichen Dienst****Vergütungsgruppe I a**

Angestellte der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes nach zehnjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe I b

1. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit als Fachgruppenleiter im ärztlichen oder psychologischen Dienst des Berufsförderungswerkes Hamburg.
2. Ärzte nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit im Berufsförderungswerk Hamburg.
3. Rehabilitationspsychologen nach 11jähriger psychologischer Tätigkeit im Berufsförderungswerk Hamburg.

Vergütungsgruppe II a

1. Ärzte im Berufsförderungswerk Hamburg.
2. Rehabilitationspsychologen im Berufsförderungswerk Hamburg.

Abschnitt O: Berufsförderungswerk Hamburg

IV. Angestellte in der Internatsbetreuung und im Freizeitbereich

Vergütungsgruppe III

Angestellte der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IV a

1. Internatsleiter im Berufsförderungswerk Hamburg mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Freizeitpädagoge, Sozialarbeiter/Sozialpädagog) sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.
2. Ständiger Vertreter des Internatsleiters der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnittes nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IV b

1. Ständiger Vertreter des Internatsleiters im Berufsförderungswerk Hamburg.
2. Freizeitpädagogen der Vergütungsgruppe V b dieses Unterabschnittes nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe V b

Freizeitpädagogen mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Freizeitpädagogen, Sozialarbeiter/Sozialpädagogen) oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

Vergütungsgruppe V c

Angestellte der Vergütungsgruppe VI b dieses Unterabschnittes nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe. - *Fußnote* -

Abschnitt O: Berufsförderungswerk

Fußnote:

Diese Angestellten erhalten nach siebenjähriger Tätigkeit als Internatsbetreuer oder Angestellte im Freizeitbereich im Berufsförderungswerk Hamburg eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt 1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

Vergütungsgruppe VI b

Internatsbetreuer und Angestellte im Freizeitbereich mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Erzieher mit staatlicher Anerkennung) sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

Vergütungsgruppe VII

Verwalter des Internatsmagazins der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschnittes nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

Verwalter des Internatsmagazins beim Berufsförderungswerk Hamburg.

Vergütungsgruppe IX a

Angestellte im Internatsmagazin der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschnittes nach zweijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Internatsmagazin beim Berufsförderungswerk Hamburg.

Abschnitt O: Berufsförderungswerk Hamburg

V. Angestellte im Wirtschaftsdienst

Vergütungsgruppe III

Leiter des Wirtschaftsdienstes im Berufsförderungswerk Hamburg.

Vergütungsgruppe VI b

Verwalter des Magazins in der Abteilung Wirtschafts- und Küchenverwaltung der Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschnittes nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe VII

Verwalter des Magazins in der Abteilung Wirtschafts- und Küchenverwaltung.

VI. Angestellte im Bereich Sport

Vergütungsgruppe III

Angestellte der Vergütungsgruppe IV a dieses Unterabschnittes nach fünfjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe IV a

Ausbildungsmitarbeiter mit einer nach einem Sporthochschulstudium von mindestens sechs vorgeschriebenen Semestern abgelegten Diplom-Sportlehrer-Prüfung und speziellen Reha-Fachkenntnissen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben, mit einer Tätigkeit im Sportbereich des Berufsförderungswerkes Hamburg.

Abschnitt O: Berufsförderungswerk

Le e r s e i t e

Abschnitt P: Fernmeldedienst

**P. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst
und im Fernmeldebetriebsdienst**

I. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst

Vergütungsgruppe V b

Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren, denen mindestens sechs Fernmelderevisoren durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren mit besonders schwierigen Tätigkeiten (z.B. Funktionskontrollen einschließlich Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern in Nebenstellenanlagen ab Baustufe III gemäß der Fernmeldeordnung der Deutschen Bundespost mit mindestens 800 Anschlußeinheiten).

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 2)

2. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben, daß sie an elektronischen Geräten selbständig Funktionsprüfungen durchführen und Fehler beseitigen, wenn dabei schwierige Messungen vorzunehmen sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren, denen mindestens ein Fernmelderevisor durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

(Zu ihren Aufgaben gehören u.a. die Aufsicht über die Entstörungsstelle, das Prüfen und Überwachen des technischen Zustandes der Fernmeldeanlagen gemäß den VDE- und DBP-Vorschriften sowie das Prüfen der Wochenberichte unterstellter Fernmelderevisoren.)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

4. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst nach sechsjähriger Bewährung als Fernmelderevisoren in Vergütungsgruppe VI b, denen das Überprüfen und Überwachen des technischen Zustandes der Fernmeldeanlagen gemäß den VDE- und DBP-Vorschriften übertragen ist.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Abschnitt P: Fernmeldedienst

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren mit schwierigen Tätigkeiten (z.B. Funktionskontrollen einschließlich Eingrenzen und Beseitigen von Fehlern in Nebenstellenanlagen ab Baustufe II G oder, wenn Anlagen verschiedener Fabrikate verwendet sind, ab Baustufe II E gemäß der Fernmeldeordnung der Deutschen Bundespost, in Fernschreibvermittlung- und Übertragungseinrichtungen, in Übertragungstechnischen Anlagen wie z.B. Funk-, Richtfunk- und Trägerfrequenzanlagen).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst mit Lehrabschlußprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf, die Anlagen oder Einrichtungen der Fernmeldetechnik unterhalten (prüfen, instandhalten und instandsetzen). *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst als Fernmelderevisoren, soweit nicht anderweitig eingruppiert. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VIII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst mit Lehrabschlußprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf, die Anlagen oder Einrichtungen der Fernmeldetechnik selbständig bedienen, prüfen und instandhalten. *

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst, die sich aus der Vergütungsgruppe IX b dadurch herausheben, daß sie schwierigere Tätigkeiten bei der Bedienung und Instandhaltung von Anlagen oder Einrichtungen der Fernmeldetechnik ausüben und Störungen nach allgemeinen Anweisungen beseitigen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Abschnitt P: Fernmeldedienst

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Angestellte im fernmeldetechnischen Dienst, die Anlagen oder Einrichtungen der Fernmeldetechnik bedienen und einfache Instandhaltungsarbeiten ausführen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Protokollerklärungen:

1. Fernmelderevisoren sind Angestellte mit Lehrabschlußprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf mit Tätigkeiten, die die Fähigkeit voraussetzen, Funktionen und Schaltungsabläufe von Fernmeldeanlagen verschiedener Systeme (Bautechniken) anhand technischer Schaltungsunterlagen (z.B. Stromlaufplänen, Montageplänen, Zeitdiagrammen, Datenflußplänen) so zu erkennen, daß sie in der Lage sind, solche Fernmeldeanlagen selbstständig instandzuhalten und instandzusetzen.
2. Angestellte ohne Lehrabschlußprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf, die eine verwaltungseigene Prüfung in einem anerkannten einschlägigen Lehrberuf abgelegt haben oder denen im Bereich des Bundesministers der Verteidigung die ATN-Stufe 7 in einem einschlägigen Lehrberuf zuerkannt worden ist, werden bei der Eingruppierung den Angestellten mit Lehrabschlußprüfung in einem einschlägigen Lehrberuf gleichgestellt.
3. Elektronische Geräte sind z.B.

elektronische Schlüsselgeräte,

Funkfern Schreibübertragungssysteme,

Richtfunkgeräte,

Trägerfrequenzgeräte,

Diversitygeräte,

automatische Morsegeber (Umsetzgeräte).
4. Schwierige Messungen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn am Fernmeldegerät fehlerhafte Schalt- und Regelvorgänge nicht durch bewegte Teile erkennbar sind, sondern sich als Änderungen vornehmlich elektrischer und magnetischer Größen unter Verwendung entsprechender Prüfgeräte meßtechnisch erfassen lassen.

Abschnitt P: Fernmeldedienst

5. Bedienen = beschalten, ein-, aus-, umschalten, beobachten,

ablesen;

einfache Instand-
haltungsarbeiten = reinigen, ölen, fetten, schmieren;

Prüfen = technische Prüfungen (einzelne Prüfungen, Funktionsprüfungen, Prüfgänge, Zustandsprüfungen);

Instandhalten = an Ort und Stelle wieder betriebsbereit machen, reinigen, ölen, fetten, schmieren;

Instandsetzen = entstören, ausbessern.

II. Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst**Vergütungsgruppe V c**

Angestellte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über mindestens 18 weitere Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst führen.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über neun weitere Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst führen.
2. Fernsprecher, die überwiegend fremdsprachlichen Fernsprechverkehr abwickeln, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VII

1. Fernsprecher an Auskunftsplätzen.

(Auskunftsplätze sind Arbeitsplätze, die von der Verwaltung durch ausdrückliche Anordnung eingerichtet worden sind

a) zur Vermittlung von Gesprächen, die von der annehmenden Vermittlungskraft nicht routinemäßig vermittelt werden können oder

b) zur Erteilung von Auskünften.) 1)

2. Fernsprecher, die in nicht unerheblichem Umfang fremdsprachlichen Fernsprechverkehr abwickeln. (Der Umfang der fremdsprachlichen Vermittlungstätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.) 1)

Abschnitt P: Fernmeldedienst

3. Angestellte in Fernmeldebetriebsstellen, die die Aufsicht über fünf weitere Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst führen.
4. Fernsprecher nach dreijähriger Bewährung als Fernsprecher in Vergütungsgruppe VIII. 1)

Fußnote 1):

[1] ¹ Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung zum Schichtführer bestellt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. ² Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VII gezahlt. ³ Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsgeld oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

[2] Die Bestellung zum Schichtführer setzt voraus, daß neben dem Angestellten mindestens ein weiterer Angestellter im Fernmeldebetriebsdienst in dieser Schicht tätig ist und der Schichtführer für den ordnungsgemäßen Ablauf seiner Schicht verantwortlich ist.

Vergütungsgruppe VIII

Fernsprecher, soweit nicht anderweitig eingruppiert. 1)

Fußnote 1):

[1] ¹ Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung zum Schichtführer bestellt sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 7, 5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VIII. ² Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VIII gezahlt. ³ Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsgeld oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

[2] Die Bestellung zum Schichtführer setzt voraus, daß neben dem Angestellten mindestens ein weiterer Angestellter im Fernmeldebetriebsdienst in dieser Schicht tätig ist und der Schichtführer für den ordnungsgemäßen Ablauf seiner Schicht verantwortlich ist.

Vergütungsgruppe IX b

Fernsprecher während der Einarbeitungszeit.

Abschnitt P: Fernmeldedienst

Le e r s e i t e

Abschnitt Q: Blindenbüchereien

Q. Angestellte bei der Stiftung Centralbibliothek für Blinde und der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V.

I. Büchereigehilfen

Vergütungsgruppe VII

Angestellte in der Stiftung Centralbibliothek für Blinde oder in der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V. mit schwierigerer Tätigkeit im Ausleihdienst und gründlichen Fachkenntnissen nach abgeschlossener Einarbeitungszeit. (Die Einarbeitungszeit soll zwei Jahre nicht übersteigen.)

Vergütungsgruppe VIII

1. Angestellte in der Stiftung Centralbibliothek für Blinde oder in der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V. mit schwierigerer Tätigkeit im Ausleihdienst während der Einarbeitungszeit. (Die Einarbeitungszeit soll zwei Jahre nicht übersteigen.)
2. Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit in der Stiftung Centralbibliothek für Blinde oder der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V. nach abgeschlossener Einarbeitungszeit.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit in der Stiftung Centralbibliothek für Blinde und der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V. während der Einarbeitungszeit. (Die Einarbeitungszeit soll ein Jahr nicht übersteigen.)

II. Tontechniker

Vergütungsgruppe V b

Tontechniker in der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V. nach dreijähriger Ausübung dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe V c

Tontechniker in der Norddeutschen Blindenhörbücherei e.V. während der ersten drei Jahre der Ausübung dieser Tätigkeit.

Abschnitt Q: Blindenbüchereien

L e e r s e i t e

Abschnitt R: Kupferhof

**R. Angestellte beim
Verwaltungsseminar Kupferhof e.V.**

Vergütungsgruppe V c

Betriebsleiter beim Verwaltungsseminar Kupferhof e.V. nach vierjähriger Ausübung dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VI b

1. Betriebsleiter beim Verwaltungsseminar Kupferhof e.V. während der ersten vier Jahre der Ausübung dieser Tätigkeit.
2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 4)

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft in Häusern des Verwaltungsseminars Kupferhof e.V. beauftragt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Hausverwalter beim Verwaltungsseminar Kupferhof e.V. nach vierjähriger Ausübung dieser Tätigkeit.

Abschnitt R: Kupferhof**Vergütungsgruppe VIII**

1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Hausverwalter beim Verwaltungsseminar Kupferhof e.V. während der ersten vier Jahre der Ausübung dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

2. Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinnen) mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

Protokollerklärungen:

1. ^[1] Hauswirtschaftsleiterinnen sind Angestellte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

^[2] ¹ Angestellte, die am 31. Dezember 1973 seit mindestens zehn Jahren die Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt oder die staatliche Anerkennung erlangt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt. ² Die Gleichstellung tritt für die am 1. Januar 1974 in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen beschäftigten Angestellten nach Vollendung einer zehnjährigen entsprechenden Tätigkeit ein. ³ Nach dem 31. Dezember 1973 eingestellte Angestellte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen fallen nicht unter diese Regelung.

Abschnitt R: Kupferhof

2. [1] Wirtschaftserinnen sind Angestellte, die
- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft
oder
 - b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft
oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z.B.
 - Aufstellen des Speiseplans,
 - Zubereiten der Nahrung oder Beaufsichtigen des Küchenpersonals,
 - Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel;oder in Teilgebiete der Hauspflege, z.B.
 - Aufsicht über Pflege und Reinigen des Hauses,
 - Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel;oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z.B.
 - Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche,
 - Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche;oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z.B.
 - Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Materialbeauftragt sind.

[2] Angestellte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

3. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.
4. [1] Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, ggf. einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung, obliegen.

[2] Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

Abschnitt R: Kupferhof

Le er se it e

Abschnitt S: Werkstätten f. Behinderte

S. Angestellte bei der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte - und der Elbe-Werkstätten GmbH

Vorbemerkungen:

1. Die Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte - und die Elbe-Werkstätten GmbH werden im folgenden "Hamburger Werkstatt", "Elbe-Werkstätten" oder zusammen "Werkstätten" genannt.
2. **Meister** in den Werkstätten dieses Abschnittes sind Angestellte in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister in einer einschlägigen Fachrichtung oder als Gärtnermeister sowie sonstige Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Angestellte als **Gruppenleiter** in den Werkstätten dieses Abschnittes sind Angestellte in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung.
4. **Arbeitsvorbereiter** in den Werkstätten sind Angestellte mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister, Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker oder Ausbildung als Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung, die für bestimmte Betriebsteile und Produktgruppen sämtliche Aufgaben der Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigungsplanung und -steuerung, Kalkulation, Arbeitsplatzbewertung, Materialdisposition und Rationalisierung selbständig erledigen sowie sonstige Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
5. Alle Angestellten in den Werkstätten in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten sind verpflichtet, sich auf Anforderung des Arbeitgebers für die nach der Werkstattverordnung erforderliche Qualifikation der in der Fortschreibung der **sonderpädagogischen Zusatzqualifikation** zum Berufsbild des Arbeitspädagogen **mit rund 800 Stunden** vorgesehenen Zusatzausbildung zu unterziehen und diese erfolgreich abzuschließen.
6. Die **Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt F** findet Anwendung auf die Angestellten als Gruppen- oder Abteilungsleiter in den Werkstätten in den Vergütungsgruppen IV b bis VI b dieses Abschnittes mit Ausnahme der Arbeitsvorbereiter.

Abschnitt S: Werkstätten f. Behinderte

7. **Sozialpädagogen/Sozialarbeiter** mit staatlicher Anerkennung als Leiter der Eingangs- und Trainingsabteilungen in den Werkstätten werden von diesem Abschnitt nicht erfaßt; sie sind nach Teil I Abschnitt F der Anlage 1 a eingruppiert.

Vergütungsgruppe III

Leiter der Abteilung Arbeitsvorbereitung in den Werkstätten

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a.

Vergütungsgruppe IV a

Leiter der Abteilung Arbeitsvorbereitung in den Werkstätten.

Vergütungsgruppe IV b

1. Meister als Leiter einer Fertigungsabteilung oder einer Eingangs- und Trainingsabteilung in den Werkstätten, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 herausheben. - *Fußnote 1* -
2. Meister als Leiter einer Fertigungsabteilung oder einer Eingangs- und Trainingsabteilung in den Werkstätten

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe V b

1. Meister als Leiter einer Fertigungsabteilung oder einer Eingangs- und Trainingsabteilung in den Werkstätten.
2. Arbeitsvorbereiter mit REFA-Grundschein I und II in den Werkstätten

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.
- *Fußnote 2* -

3. Meister als Gruppenleiter in den Werkstätten

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2.

Abschnitt S: Werkstätten f. Behinderte

Vergütungsgruppe V c

1. Arbeitsvorbereiter mit REFA-Grundschein I und II in den Werkstätten.
2. Meister als Gruppenleiter in den Werkstätten.
3. Angestellte als Gruppenleiter in den Werkstätten

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte als Gruppenleiter in den Werkstätten.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Fußnote 2:

[1]Arbeitsvorbereiter in der Hamburger Werkstatt, die die zur Lohnfindung Behinderter notwendigen Arbeitsbewertungen selbständig durchführen, erhalten nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von 50 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer Grundvergütung und der entsprechenden Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV b.

[2]Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Protokollerklärung:

Arbeitsvorbereiter bei der Hamburger Werkstatt für Behinderte sind Angestellte mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister, Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker oder Ausbildung als Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung, die für bestimmte Betriebsteile und Produktgruppen sämtliche Aufgaben der Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigungsplanung und -steuerung, Kalkulation, Arbeitsplatzbewertung, Materialdisposition und Rationalisierung selbständig erledigen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Abschnitt S: Werkstätten f. Behinderte

Le e r s e i t e

Abschnitt T: Verbraucherzentrale

I. Angestellte bei der Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.

Vergütungsgruppe III

Referent für Öffentlichkeitsarbeit der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Abschnitts

nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe IV a

1. Referent für Öffentlichkeitsarbeit.
2. Verbraucherberater in der Wohnungsberatung mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen.

Vergütungsgruppe IV b

Verbraucherberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Fachbereich Ernährung/Hauswirtschaft

nach mindestens sechsmonatiger Einarbeitungszeit.

Vergütungsgruppe V b

Verbraucherberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Fachbereich Ernährung/Hauswirtschaft

während der Einarbeitungszeit.

Protokollerklärung:

Auf die in dem Tätigkeitsmerkmal für die Eingruppierung geforderte sechsjährige Berufserfahrung können außerbetriebliche einschlägige Berufserfahrungen bis zu drei Jahren angerechnet werden.

Abschnitt T: Verbraucherzentrale

Le e r s e i t e

Abschnitt U: Studentenwerk

U Angestellte beim Studentenwerk Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -

Vorbemerkung:

Für Angestellte in Kindertagesstätten, deren Plätze durch die zuständigen Stellen der Freien und Hansestadt Hamburg belegt werden, gilt folgendes:

1. Für Angestellte im Erziehungsdienst gilt anstelle des Abschnitts F der Abschnitt Z/3.
2. Für Angestellte im Wirtschaftsdienst gilt anstelle des Abschnitts G der Abschnitt Z/9.

Vergütungsgruppe I a

Leiter der Abteilung Mensa- und Wirtschaftsbetriebe.

Vergütungsgruppe I b

1. Leiter der Abteilung Finanzen/Controlling/Informationstechnik der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 dieses Abschnitts

nach fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)
2. Leiter der Abteilung Ausbildungsförderung der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 2 dieses Abschnitts

nach fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)
3. Leiter der Abteilung Bau und Technik der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 3 dieses Abschnitts

nach fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)
4. Leiter der Abteilung Studentisches Wohnen der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 4 dieses Abschnitts

nach fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)

Abschnitt U: Studentenwerk

5. Justitiar der Abteilung Ausbildungsförderung der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 5 dieses Abschnitts
nach elfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe II a

1. Leiter der Abteilung Finanzen/Controlling/Informationstechnik mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

(Hierzu Protokollerklärung)
2. Leiter der Abteilung Ausbildungsförderung mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

(Hierzu Protokollerklärung)
3. Leiter der Abteilung Bau und Technik mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

(Hierzu Protokollerklärung)
4. Leiter der Abteilung Studentisches Wohnen mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

(Hierzu Protokollerklärung)
5. Justitiar der Abteilung Ausbildungsförderung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.

Vergütungsgruppe III

1. Einkäufer in der Abteilung Mensa- und Wirtschaftsbetriebe und Vertreter des Abteilungsleiters.
2. Innenrevisor der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Abschnitts
nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
3. Referatsleiter Controlling und Vertreter des Leiters der Abteilung Finanzen/Controlling/Informationstechnik der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 dieses Abschnitts.

nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
4. Ständiger Vertreter des Leiters der Abteilung Ausbildungsförderung der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4

nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt U: Studentenwerk

5. Referatsleiter in der Abteilung Studentisches Wohnen und Vertreter des Abteilungsleiters der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 6
nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Referatsleiter für Bauunterhaltung und Bauplanung und Vertreter des Leiters der Abteilung Bau und Technik der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2
nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IV a

1. Innenrevisor.
2. Referatsleiter für Bauunterhaltung und Bauplanung und Vertreter des Leiters der Abteilung Bau und Technik.
3. Referatsleiter Controlling und Vertreter des Leiters der Abteilung Finanzen/Controlling/Informationstechnik.
4. Vertreter des Leiters der Abteilung Ausbildungsförderung.
5. Abschnittsleiter (Inland und Ausland) in der Abteilung Ausbildungsförderung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt,
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Referatsleiter in der Abteilung Studentisches Wohnen und Vertreter des Abteilungsleiters.
7. Produkt- und Qualitätsleiter für alle Mensen (Hochschulgastronomie).
8. Leiter von Mensen (Hochschulgastronomie), mit mehr als 5.500 Kunden pro Tag während der Vorlesungszeit.

Vergütungsgruppe IV b

1. Abschnittsleiter (Inland und Ausland) in der Abteilung Ausbildungsförderung.
2. Sachbearbeiter für Ausbildungsförderung (Ausland) der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt U: Studentenwerk

3. Leiter von Mensen (Hochschulgastronomie) mit mehr als 2.500 Kunden pro Tag während der Vorlesungszeit.
4. Referatsleiter in der Finanzbuchhaltung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)
5. Referatsleiter in der Förderungsbuchhaltung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)
6. Leiter der Verwaltungsgeschäftsstelle der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3 dieses Abschnitts
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)
7. Rechtssachbearbeiter im Förderungsjustitiariat der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 dieses Abschnitts
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe V b

1. Referatsleiter in der Finanzbuchhaltung mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit auf dem Gebiete der kaufmännischen Buchführung.

(Hierzu Protokollerklärung)
2. Referatsleiter in der Förderungsbuchhaltung mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen auf dem Gebiete der Ausbildungsförderung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung)
3. Leiter der Verwaltungsgeschäftsstelle mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen mit folgenden Aufgaben: Bearbeitung der Eingangspost, Entwurf und Bearbeitung von internen und externen Informationen einschließlich Pressearbeit sowie Erledigung von schwierigen Einzelaufgaben für die Geschäftsführung nach besonderer Weisung.

(Hierzu Protokollerklärung)

Abschnitt U: Studentenwerk

4. Rechtssachbearbeiter im Förderungsjustitiariat.
5. Leiter von Mensen (Hochschulgastronomie) mit bis zu 2.500 Kunden pro Tag während der Vorlesungszeit sowie Vertreter von Leitern von Mensen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 8.
6. Sachbearbeiter für Ausbildungsförderung (Inland) der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Abschnitts
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
7. Sachbearbeiter für Ausbildungsförderung (Ausland), die ein eigenes Sachgebiet führen.
8. Technischer Betriebsmeister als Leiter der Werkstatt der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe V c

1. Sachbearbeiter für Ausbildungsförderung (Inland), die ein eigenes Sachgebiet führen.
2. Sachbearbeiter mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die zu mindestens einem Drittel ihrer gesamten Tätigkeit die Buchungsbelege in der Finanzbuchhaltung verarbeiten, Kontenpflege betreiben, Teilbereiche kontieren, Umsatzsteuervoranmeldungen aufstellen oder die Anlagenbuchhaltung führen.

(Hierzu Protokollerklärung)
3. Sachbearbeiter mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die zu mindestens einem Drittel ihrer gesamten Tätigkeit mit der Einziehung von Darlehen, Überleitungen, Überzahlungen und Bußgeldern im Bereich der Ausbildungsförderung einschließlich des gerichtlichen Mahnwesens beauftragt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)
4. Erster Magazinvorsteher mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung als verantwortlicher Leiter eines Lebensmittel- und Getränkemagazins.

(Hierzu Protokollerklärung)
5. Technischer Betriebsmeister als Leiter der Werkstatt.
6. Hauptkassierer für die Abwicklung des gesamten Bargeldverkehrs einschließlich der Mensa-Kassen sowie für sonstige schwierige buchhalterische Tätigkeiten.

Abschnitt U: Studentenwerk

Vergütungsgruppe VI b

1. Sachbearbeiter in der Abteilung Finanzen/Controlling/Informationstechnik mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die die Waren-, Anlagen-, Wohnheim-, Debitoren- oder Kreditorenbuchhaltung führen.

(Hierzu Protokollerklärung)

2. Sachbearbeiter in der Abteilung Mensa- und Wirtschaftsbetriebe mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die Veranstaltungstermine vereinbaren, Angebote abgeben, Rechnungen erstellen sowie Veranstaltungsräume vermieten.

(Hierzu Protokollerklärung)

3. Sachbearbeiter in der Verwaltung der Mensa- und Wirtschaftsbetriebe mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die Rechnungen über Lieferungen und Leistungen prüfen oder die täglichen Abrechnungen der Mensa- und Wirtschaftsbetriebe prüfen und weiter verarbeiten.

(Hierzu Protokollerklärung)

4. Sachbearbeiter in der Wohnraumzentrale mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung, die Wohnraum vermieten und vermitteln und das Mahnwesen bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärung)

5. Sachbearbeiter mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung in der Abteilung Bau und Technik, die Bau- und Instandsetzungsrechnungen prüfen und Versicherungsschäden bearbeiten.

(Hierzu Protokollerklärung)

6. Hausverwalter in Wohnanlagen, Wohnhäusern und im Studentenhaus.

Vergütungsgruppe VII

1. Kassierer in Mensabetrieben der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 dieses Abschnitts

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

2. Büroangestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 3 dieses Abschnitts

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Abschnitt U: Studentenwerk

Vergütungsgruppe VIII

1. Kassierer in Mensabetrieben.
2. Büroangestellte in der Verwaltungsgeschäftsstelle mit Tätigkeiten in der Auskunftserteilung, im Telefondienst, in der Fundsachenverwaltung sowie mit sonstigen zugewiesenen Aufgaben.
3. Büroangestellte der Vergütungsgruppe IX b dieses Abschnitts nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Büroangestellte in der Verwaltungsgeschäftsstelle oder in der Abteilung Ausbildungsförderung mit Tätigkeiten in der Postabfertigung, Vervielfältigung, Mithilfe in der Abstimmung von Zahlungslisten sowie in der Materialbeschaffung und -verwaltung.

Protokollerklärung:

Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben, werden gleichgestellt.

Abschnitt U: Studentenwerk

L e e r s e i t e

Abschnitt V: Rudolf Ballin-Stiftung

V. Angestellte der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.

I. Angestellte im Erziehungsdienst in den Vollheimen

Für die Angestellten im Erziehungsdienst in den Vollheimen der Rudolf Ballin-Stiftung e.V. findet Abschnitt F des Teils II der Anlage 1 a zum MTV Angestellte Anwendung.

II. Angestellte in den Tagesbetreuungsstätten

¹ Für die Angestellten in den Tagesbetreuungsstätten der Rudolf Ballin-Stiftung e.V. finden die Regelungen für den Bereich der Kindertagesstätten der "Vereinigung städtischer Kinder- und Jugendheime der Freien und Hansestadt Hamburg e.V." des Abschnittes Z/3 des Teils II der Anlage 1 a zum MTV Angestellte in der Fassung dieses Tarifvertrages Anwendung. ² Das gilt mit der Maßgabe, daß für die Eingruppierung der Leitungskräfte in den Tageserholungseinrichtungen (§ 36 BSHG) statt der Vorbemerkung Nr. 7 des Abschnittes Z/3 folgendes gilt:

"7. Die Durchschnittsbelegung wird auf der Grundlage des Jahresdurchschnittes der an den Kurtagen tatsächlich belegten Heimplätze nach dem jährlichen Geschäftsbericht ermittelt."

Abschnitt V: Rudolf Ballin-Stiftung

Le e r s e i t e

Abschnitt W: Verein für Behindertenhilfe

W. Angestellte beim Verein für Behindertenhilfe e.V.

Vorbemerkungen

1. Alle **weiblichen Berufs- und Funktionsbezeichnungen** umfassen auch die jeweiligen männlichen Angestellten.
2. ¹ Die **Tätigkeitsmerkmale** dieses Abschnittes **gelten für alle Angestellten im Betreuungsdienst** in den Einrichtungen des Vereins für Behindertenhilfe e.V. ² **Ausgenommen** sind die Angestellten in der zentralen Behandlungspflege im Senator-Neumann-Heim und in der Wohn- und Reha-Stätte Großhansdorf. ³ Für diese Angestellten gilt die Anlage 1 b.
3. ¹ **Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege** beziehen sich auf die **Vergütungs- und Fallgruppen dieses Abschnittes**. ² Die Anforderungen "staatliche Prüfung", "staatliche Anerkennung" oder "abgeschlossene Berufsausbildung" gelten auch in den jeweiligen Aufstiegsfallgruppen dieses Abschnittes.
4. Die **Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt F** findet nur Anwendung auf Leitungskräfte, ihre ständigen Vertreterinnen sowie Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen, somit nicht in den Vergütungsgruppen IV b Fallgruppe 1, VI b Fallgruppe 3, VII Fallgruppen 3 und 4 sowie VIII.
5. Die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnittes gelten auch für Angestellte im Betreuungsdienst, die als **Nachtwachen** in verschiedenen Wohngruppen tätig sind.
6. ¹ Wie Erzieherinnen werden auch **Heilerziehungspflegerinnen, Krankenschwestern** sowie **Altenpflegerinnen** mit entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung eingruppiert. ² Soweit von diesen Tätigkeitsmerkmalen Altenpflegerinnen erfaßt werden, deren Berufsausbildung nur zwei Jahre umfaßt hat, verlängert sich die Bewährungszeit um ein Jahr.
7. Bei der **Zusatzausbildung** muß es sich um eine von den Tarifvertragsparteien vereinbarte oder vom Arbeitgeber für diese Tätigkeit als geeignet anerkannte Zusatzausbildung handeln.

Vergütungsgruppe II a

Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als Wohnstätten- oder Wohnbereichsleiterinnen

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 oder 2.

Abschnitt W: Verein für Behindertenhilfe**Vergütungsgruppe III**

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von gruppengegliederten Wohnstätten (Wohnstättenleiterinnen).
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von gruppengegliederten Wohnbereichen des Senator-Neumann-Heimes (Wohnbereichsleiterinnen).
3. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen als stellvertretende Leiterinnen von gruppengegliederten Wohnstätten

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4.

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte als Leiterin einer eigenständigen Wohngruppe für Schwerstkörperbehinderte.
2. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung als Koordinatorin im Bereich "Pädagogische Betreuung im eigenen Wohnraum".
3. Angestellte als Leiterin einer eigenständigen Wohngruppe für geistig Behinderte mit mindestens neun Bewohnern.
4. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung als stellvertretende Leiterinnen von gruppengegliederten Wohnstätten.

Vergütungsgruppe IV b

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit im Bereich "Pädagogische Betreuung im eigenen Wohnraum". - *Fußnote 1* -
2. Angestellte als Leiterin einer eigenständigen Wohngruppe für geistig Behinderte. - *Fußnote 1* -
3. Angestellte als Leiterin einer Wohngruppe in gruppengegliederten Wohnstätten. - *Fußnote 1* -
4. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Leiterin einer eigenständigen Wohngruppe für Schwerstkörperbehinderte bestellt ist. - *Fußnote 1* -

Abschnitt W: Verein für Behindertenhilfe

Vergütungsgruppe V b

Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.
- *Fußnote 2* -

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin. - *Fußnote 2* -
2. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin und erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung (Vorbemerkung 7)

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin und erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung von mindestens 640 Stunden (Vorbemerkung 7).
2. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.

3. Wirtschaftlerinnen in Wohngruppen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.

4. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener mindestens zweieinhalbjähriger Berufsausbildung

nach erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung von mindestens 320 Stunden (Vorbemerkung 7)

und dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

Abschnitt W: Verein für Behindertenhilfe**Vergütungsgruppe VII**

1. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin.
2. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener mindestens zweieinhalbjähriger Berufsausbildung.
3. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Wohngruppen.
4. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen in Wohngruppen
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen in Wohngruppen.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten eine Funktionszulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe, wenn sie durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende Leiterin einer Wohngruppe in gruppengegliederten Wohnstätten bestellt sind.

Abschnitt X: Meister

**X. Meister, technische Angestellte
mit besonderen Aufgaben**

Vergütungsgruppe IV b

1. Technische Angestellte mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit
 - a) als Schichtführer in großen thermischen Kraftwerken, großen Heizkraftwerken oder großen Müllverbrennungsanlagen, die außerhalb der regulären Tagesarbeitszeit für den gesamten Betrieb allein verantwortlich sind,
 - b) in großen E-Lastverteileranlagen, die in der Schicht für die Netzbetriebsführung allein verantwortlich sind,
 - c) als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen

sowie sonstige technische Angestellte mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist, wie die Tätigkeiten nach Buchstaben a bis c.

- Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Fußnote 1:

¹ Diese Angestellten erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eine Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³ Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe V b

1. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 herausheben.
- Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

Abschnitt X: Meister

2. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 herausheben.

- Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

3. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 8)

4. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, die sich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dadurch herausheben, daß sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 8)

5. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4 herausheben. - Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

6. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)

7. Maschinenmeister, denen mindestens zwei Maschinenmeister der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5 oder einer höheren Vergütungsgruppe durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. - Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Abschnitt X: Meister

8. Maschinenmeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
9. Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen

nach sechsjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)
10. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8, 9 oder 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)
11. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8 herausheben. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)
12. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 herausheben. - *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)
13. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6, 7 und 8)
14. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 8)

Abschnitt X: Meister

15. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 11.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6, 7 und 8)

Fußnote 1:

Angestellte der Fallgruppen 1, 2, 10, 11 und 12 erhalten nach vierjähriger, Angestellte der Fallgruppen 5, 7 und 8 nach sechsjähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Vergütungsgruppe V c

1. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

2. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung, die sich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dadurch herausheben, daß sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

3. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 8)

4. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 8)

Abschnitt X: Meister

5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)
6. Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
7. Maschinenmeister

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)
8. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 7)
9. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)
10. Gärtnermeister

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)
11. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5, 6 und 7)

Abschnitt X: Meister

12. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. Handwerksmeister, Industriemeister und Meister mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

2. Frei aus redaktionellen Gründen.

3. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

4. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)

5. Maschinenmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

6. Maschinenmeister an kleinen und einfachen Maschinenanlagen

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 8)

7. Gärtnermeister.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

8. Frei aus redaktionellen Gründen.

Abschnitt X: Meister

9. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

10. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VII

1. Frei aus redaktionellen Gründen.
 2. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.
- (Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
3. Maschinenmeister an kleinen und einfachen Maschinenanlagen.
- (Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
4. Frei aus redaktionellen Gründen.
 5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Protokollerklärungen:

1. ¹ Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. ² Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann.

³ Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister im Sinne des Satzes 1 eingesetzt sind.

Abschnitt X: Meister

2. Frei aus redaktionellen Gründen.
3. Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die
 - a) eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
 - b) auf handwerklichem Gebiet tätig sind.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z.B. Platzmeister, Lagermeister, Hausmeister, Verkehrsmeister).

4. Aufgabenspezifische Sonderausbildungen sind Ausbildungen von Handwerkern oder Facharbeitern zum geprüften Kraftwerksmeister, zum geprüften Gasmeister, zum geprüften Fernwärmemeister oder im militärfachlichen Meisterlehrgang der Bundeswehr in der Materialerhaltung von Luftfahrtgerät sowie Ausbildungen in gleichwertigen Ausbildungsgängen für Handwerker oder Facharbeiter.
5. Gärtnermeister und Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in folgenden Fachgebieten ausüben:

Blumen- und Zierpflanzenanbau, Obstbau, gärtnerischer Gemüsebau, Baumschulen, gärtnerischer Samenbau, Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei.
6. Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.
7. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
8. Für den erstmaligen Bewährungsaufstieg nach einem Tätigkeitsmerkmal dieses Abschnitts können Zeiten der Bewährung, die bei demselben Arbeitgeber in einem unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnis als Vorarbeiter i.S. des § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen und über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen zurückgelegt worden sind, zur Hälfte auf die geforderte Bewährungszeit angerechnet werden.

Abschnitt Y: Berufsbildungswerk

Y. Angestellte bei der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH

I. Angestellte in der praktischen Ausbildung

Vergütungsgruppe II a

Leiter der praktischen Ausbildung der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts

nach sechsjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe III

1. Leiter der praktischen Ausbildung mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung und langjähriger Berufserfahrung.
2. Fachbereichsleiter der Vergütungsgruppe IV a einzige Fallgruppe dieses Unterabschnitts

nach sechsjähriger Berufserfahrung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Vergütungsgruppe IV a

Fachbereichsleiter im Berufsbildungswerk Hamburg.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Vergütungsgruppe IV b

Lerngruppenleiter im Berufsbildungswerk Hamburg mit entsprechender Tätigkeit

- a) in der fachbezogenen Anleitung von Auszubildenden im Berufsbildungswerk Hamburg,
- b) in der Berufsfindung und in der praktischen Arbeitserprobung von behinderten Jugendlichen.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 2)

Abschnitt Y: Berufsbildungswerk

Vergütungsgruppe V b

Ausbilder im Berufsbildungswerk Hamburg mit betriebseigener methodisch-didaktischer Zusatzausbildung mit Abschlußzeugnis und mindestens einjähriger Berufstätigkeit

a) in der Ausbildung (Umschulung)

oder

b) in der Berufsfindung und in der praktischen Arbeitserprobung von behinderten Jugendlichen oder Rehabilitanden in einem Berufsbildungswerk, einem Berufsförderungswerk oder einer Werkstatt für Behinderte.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe V c

1. Ausbilder im Berufsbildungswerk Hamburg.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Ausbildungsassistenten im Berufsbildungswerk Hamburg mit Prüfung als Handwerker oder Facharbeiter in einer einschlägigen Fachrichtung nach fünfjähriger Ausübung dieser Tätigkeit. (Die fünfjährige Ausübung dieser Tätigkeit muß nicht in einem Berufsbildungswerk abgeleistet worden sein.)

Vergütungsgruppe VI b

1. Ausbildungsassistenten im Berufsbildungswerk Hamburg mit Prüfung als Handwerker oder Facharbeiter in einer einschlägigen Fachrichtung nach abgeschlossener Einarbeitungszeit.

Vergütungsgruppe VII

1. Ausbildungsassistenten im Berufsbildungswerk Hamburg mit Prüfung als Handwerker oder Facharbeiter in einer einschlägigen Fachrichtung während der Einarbeitungszeit. (Die Einarbeitungszeit soll sechs Monate nicht übersteigen.)

Protokollerklärungen:

Abschnitt Y: Berufsbildungswerk

1. Ausbilder im Berufsbildungswerk Hamburg sind
 - a) Angestellte mit Prüfung als Handwerksmeister, Industriemeister, Gärtnermeister, Lehrschweißer,
 - b) Angestellte mit erfolgreich abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und mindestens fünfjähriger entsprechender Berufstätigkeit,
 - c) Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Anerkennung

mit Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

2. Lerngruppenleiter im Berufsbildungswerk Hamburg sind Ausbilder mit betriebseigener methodisch-didaktischer Zusatzausbildung mit Abschluszeugnis, die sich in mindestens sechsjähriger Berufstätigkeit als Ausbilder in der selbständigen fachbezogenen Ausbildung oder in der Berufsfindung und praktischen Arbeitserprobung von behinderten Jugendlichen oder Rehabilitanden in einem Berufsbildungswerk, einem Berufsförderungswerk, einer Werkstatt für Behinderte oder in einer gleichwertigen Ausbildertätigkeit in einem Industriebetrieb, einem Handwerksbetrieb oder kaufmännischen Betrieb bewährt haben und durch ausdrückliche Anordnung als Lerngruppenleiter bestellt sind.
3. Fachbereichsleiter im Berufsbildungswerk Hamburg sind Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung, die für die Organisation und Durchführung der Ausbildung in einem Fachbereich mit mehreren Berufsbereichen und insgesamt mindestens sechs Lehrgruppen verantwortlich sind und durch ausdrückliche Anordnung zum Fachbereichsleiter bestellt sind.

II. Frei aus redaktionellen Gründen.

Abschnitt Y: Berufsbildungswerk**III. Angestellte im Wirtschaftsdienst****Vergütungsgruppe IV b**

Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung oder Diätassistentin mit staatlicher Anerkennung als Leiter der Wirtschafts- und Küchenverwaltung des Berufsbildungswerks Hamburg nach Erreichung der vollen Küchenkapazität.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe V b

Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung

als Leiter der Wirtschafts- und Küchenverwaltung des Berufsbildungswerks Hamburg

soweit nicht höher eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe VI b

Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der Wirtschafts- und Küchenverwaltung des Berufsbildungswerks Hamburg

nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe VII

Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in der Wirtschafts- und Küchenverwaltung des Berufsbildungswerks Hamburg

während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt Y: Berufsbildungswerk

Protokollerklärungen:

1. Die Protokollerklärung Nr. 3 zu Abschnitt G Unterabschnitt I und II des Teils II der Anlage 1 a zum MTV Angestellte findet Anwendung.
2. Die volle Küchenkapazität ist erreicht, wenn
 - a) alle Ausbildungs- und Berufsfindungsplätze besetzt sind
und
 - b) die Küche auch Verpflegung für andere Einrichtungen liefert.

Abschnitt Y: Berufsbildungswerk

Le e r s e i t e

Abschnitt Z: Alida Schmidt-Stiftung u.a.

**Z. Angestellte der
Alida Schmidt-Stiftung
Flutopfer-Stiftung von 1962
Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung**

Vergütungsgruppe I a

Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit im Fachkrankenhaus Hansenbarg

nach achtjähriger ärztlicher Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe I b

1. Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit im Fachkrankenhaus Hansenbarg.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Arzt im Fachkrankenhaus Hansenbarg, der als ständiger Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 sowie Protokollerklärung Nr. 3 zu Teil I)

3. Ärzte im Fachkrankenhaus Hansenbarg

nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

4. Diplompsychologen im sozialtherapeutischen Dienst mit einer vom Arbeitgeber als für den sozialtherapeutischen Dienst geeignet anerkannten mindestens dreijährigen berufsbegleitenden suchtherapeutischen oder sozialtherapeutischen Zusatzausbildung und sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach Abschluß der Zusatzausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt Z: Alida Schmidt-Stiftung u.a.**Vergütungsgruppe II a**

1. Ärzte im Fachkrankenhaus Hansenbarg.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Diplom-Psychologen im sozialtherapeutischen Dienst. *
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe V b

1. Physio-Therapeuten beim Fachkrankenhaus Hansenbarg der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Abschnitts
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Medizinisch-technische Assistenten beim Fachkrankenhaus Hansenbarg der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses Abschnitts
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung im Fachkrankenhaus Hansenbarg der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 dieses Abschnitts
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Sozialbetreuerinnen der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4 dieses Abschnitts
nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Abschnitt Z: Alida Schmidt-Stiftung u.a.

Vergütungsgruppe V c

1. Physio-Therapeuten beim Fachkrankenhaus Hansenburg mit Ausbildung als Masseur und medizinischer Bademeister und Zusatzausbildung als Sporttherapeut oder mit staatlicher Erlaubnis als Krankengymnast.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Medizinisch-technische Assistenten im Fachkrankenhaus Hansenburg mit mindestens sechsmonatiger Berufserfahrung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung im Fachkrankenhaus Hansenburg

nach sechsmonatiger Berufsausübung nach staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

4. Sozialbetreuerinnen in der Altenwohnanlage der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung als Erzieherin oder Krankenschwester oder mit mindestens dreijähriger erfolgreich abgeschlossener Ausbildung als Altenpflegerin.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

5. Sozialbetreuerinnen der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 dieses Abschnitts

nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
- *Fußnote 1* -

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe VI b

1. Medizinisch-technische Assistenten im Fachkrankenhaus Hansenburg, soweit nicht höher eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung im Fachkrankenhaus Hansenburg, soweit nicht höher eingruppiert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt Z: Alida Schmidt-Stiftung u.a.

3. Sozialbetreuerinnen in den Altenwohnanlagen
 - Max-Brauer-Heim

 - Nordlandweg

 - Wilhelm-Leuschner-Heim

mit abgeschlossener Ausbildung als Erzieherin oder Krankenschwester oder mit mindestens dreijähriger erfolgreich abgeschlossener Ausbildung als Altenpflegerin.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Hausmeister mit Betreuungsaufgaben in Altenwohnanlagen, Altenwohnheimen oder Altenpflegeheimen der Vergütungsgruppe VII dieses Abschnitts

nach neunjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VII

Hausmeister mit Betreuungsaufgaben in Altenwohnanlagen, Altenwohnheimen oder Altenpflegeheimen mit einschlägiger abgeschlossener Handwerker- oder Facharbeiterausbildung.

Protokollerklärungen:

1. [1] Diese Angestellten erhalten eine Zulage in der gleichen Höhe, wie sie Beamte nach Nr. 12 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes (Zulage für Beamte bei Justizvollzugsanstalten und Psychiatrischen Krankenanstalten) erhalten.

[2] Auf diese Zulage ist ggf. die für denselben Zeitraum zustehende Zulage nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c MTV Angestellte vom 12. Mai 1980 in der jeweils geltenden Fassung anzurechnen.

[3] Auf diese Zulage ist ggf. die für denselben Zeitraum aufgrund bisheriger einzelarbeitsvertraglicher Vereinbarung zustehende Zulage analog der Protokollnotiz Nr. 14 zu Abschnitt G Unterabschnitt II des Teils II der Anlage 1 a zum BAT anzurechnen.
2. Von diesem Tätigkeitsmerkmal werden auch Altenpflegerinnen mit zweijähriger erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung erfaßt. Für diese verlängert sich die Bewährungszeit in Vergütungsgruppen V b Fallgruppe 4, V c Fallgruppe 5 um ein Jahr.

Abschnitt Z: Alida Schmidt-Stiftung u.a.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung.

Abschnitt Z: Alida Schmidt-Stiftung u.a.

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/1: Stiftung Grone-Schule

Z/1. Angestellte bei der Stiftung Grone-Schule

I. Angestellte in der praktischen und theoretischen Ausbildung

Vergütungsgruppe II a

1. [1] Dozenten an der Stiftung Grone-Schule mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung und entsprechender Unterrichtstätigkeit sowie sonstige Dozenten, die aufgrund von der Stiftung Grone-Schule anerkannter gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen eine entsprechende Unterrichtstätigkeit ausüben.

[2] Die Dozenten erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe eine Zulage von EUR 55,22 monatlich.

2. Leiter der Abteilung Praktische kaufmännische Ausbildung der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts

nach sechsjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe III

1. Dozenten an der Stiftung Grone-Schule mit einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung oder einer von der Stiftung Grone-Schule als gleichwertig anerkannten Ausbildung sowie langjähriger Berufstätigkeit nach Abschluß der Ausbildung und entsprechender Unterrichtstätigkeit.
2. Leiter der Abteilung Praktische kaufmännische Ausbildung.

Vergütungsgruppe IV a

Ausbildungsgruppenleiter in der Stiftung Grone-Schule, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts herausheben, daß ihnen durch ausdrückliche Anordnung die Koordination für einen der nachstehenden Fachbereiche übertragen ist:

- a) Fachbereich interne Übungsfirmen,
- b) Fachbereich externe Übungsfirmen,
- c) Fachbereich Praktikantenvermittlung.

Abschnitt Z/1: Stiftung Grone-Schule

Vergütungsgruppe IV b

1. Ausbilder der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts mit entsprechender Tätigkeit in der fachbezogenen Anleitung von Rehabilitanden und Umschülern, die durch ausdrückliche Anordnung zum Ausbildungsgruppenleiter bestellt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

2. Fachlehrer an der Stiftung Grone-Schule für den Unterricht in Bürokunde, Kurzschrift und Maschinenschreiben mit

der Prüfung für Lehrer der Bürowirtschaft, Kurzschrift und des Maschinenschreibens

oder

der Zweiten Prüfung für Lehrer der Kurzschrift und des Maschinenschreibens

oder

einer von der Stiftung Grone-Schule als gleichwertig anerkannten Ausbildung

und entsprechender Tätigkeit.

3. Lehrer an der Stiftung Grone-Schule mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung und langjähriger Berufstätigkeit nach Abschluß der Ausbildung sowie sonstige Lehrer, die aufgrund von der Stiftung Grone-Schule anerkannter gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen (z.B. Steuerbevollmächtigte, Bilanzbuchhalter) eine entsprechende Unterrichtstätigkeit ausüben.
4. Fachlehrer an der Grone-Schule für EDV-Anwendertraining mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung oder umfassenden kaufmännischen Kenntnissen und langjähriger Berufserfahrung und vertieften Fachkenntnissen in verschiedenen Bereichen der EDV-Anwendung. 1)

Fußnote 1:

Fachlehrer für EDV-Anwendertraining, denen durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers die selbständige Erarbeitung und Pflege von EDV-Lehrprogrammen übertragen ist, erhalten eine Funktionszulage in Höhe von DM 200,00 monatlich.

Abschnitt Z/1: Stiftung Grone-Schule

Vergütungsgruppe V b

1. Fachlehrer an der Stiftung Grone-Schule für den Unterricht in Bürokunde, Kurzschrift und Maschinenschreiben mit der Ersten Prüfung für Lehrer der Kurzschrift und der Ersten Prüfung für Lehrer des Maschinenschreibens oder einer von der Stiftung Grone-Schule als gleichwertig anerkannten Ausbildung.
2. Ausbilder in den Übungsfirmen der Stiftung Grone-Schule mit erfolgreich abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts

nach mindestens einjähriger entsprechender Tätigkeit in der kaufmännischen Erwachsenenbildung.

Vergütungsgruppe V c

1. Ausbilder in den Übungsfirmen der Stiftung Grone-Schule mit erfolgreich abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und mindestens fünfjähriger entsprechender Berufstätigkeit, die Rehabilitanden und Umschüler in der kaufmännischen Praxis unterrichten und auf die Kaufmannsgehilfenprüfung vorbereiten.
2. Angestellte in einer Tätigkeit als Unterrichtsassistent(in) an der Stiftung Grone-Schule in schreibtechnischen Fächern oder für das Rechnungswesen nach fünfjähriger Ausübung dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte in einer Tätigkeit als Unterrichtsassistent(in) an der Stiftung Grone-Schule in schreibtechnischen Fächern oder für das Rechnungswesen nach abgeschlossener Einarbeitungszeit.

Vergütungsgruppe VII

Angestellte in einer Tätigkeit als Unterrichtsassistent(in) an der Stiftung Grone-Schule in schreibtechnischen Fächern oder für das Rechnungswesen während der Einarbeitungszeit. (Die Einarbeitungszeit soll sechs Monate nicht übersteigen.)

Abschnitt Z/1: Stiftung Grone-Schule

II. Frei aus redaktionellen Gründen.

III. Angestellte im Internatsbereich**Vergütungsgruppe IV b**

Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung im Internatsbetrieb Fuhsbüttel der Stiftung Grone-Schule.

(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe VIII

Internatshelfer (Nachtwachen) der Vergütungsgruppe IX b einzige Fallgruppe dieses Unterabschnitts

nach sechsjähriger Berufstätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Internatshelfer (Nachtwachen) im Internatsbetrieb Fuhsbüttel der Stiftung Grone-Schule.

Protokollerklärung:

Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

[InhaltAllgVergO](#)

Abschnitt Z/2: HAB

**Z/2. Angestellte der
Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
(HAB)**

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1
nach sechsjähriger Bewährung als solche in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
2. Ausbildungsmeister der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts, die durch ausdrückliche Anordnung zum Ausbildungsgruppenleiter bestellt sind
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung
als Leiter eines Arbeitsbereichs in der Abteilung Produktion.
2. Ausbildungsmeister der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Abschnitts nach mindestens einjähriger Ausübung dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe V c

Ausbildungsmeister in Lehrwerkstätten der Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH.
(Hierzu Protokollerklärung)

Vergütungsgruppe VI b

Verwalter der Zahlstelle, wenn ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.

Abschnitt Z/2: HAB**Vergütungsgruppe VII**

Verwalter der Zahlstelle, soweit nicht anderweitig eingruppiert. *

Protokollerklärung:

Ausbildungsmeister in Lehrwerkstätten der Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH sind Angestellte mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister mit Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Abschnitt Z/3: "Vereinigung"

Z/3. Angestellte im Sozial- und im Erziehungsdienst der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V. ("Vereinigung")

Vorbemerkungen

1. Alle **weiblichen Berufs- und Funktionsbezeichnungen** umfassen auch die jeweiligen männlichen Angestellten.
2. ¹ **Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege** beziehen sich auf die **Vergütungs- und Fallgruppen dieses Abschnittes**. ² Die Anforderungen "staatliche Prüfung" oder "staatliche Anerkennung" gelten auch in den jeweiligen Aufstiegs- und Heraushebungsfallgruppen dieses Abschnittes.
3. Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber, der den BAT, den MTV Angestellte oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, werden so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn dieser Tarifvertrag bei dem anderen Arbeitgeber bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.
4. Den **Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen** mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind **sonstige Angestellte**, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, **gleichgestellt**.
5. Wie Erzieherinnen werden auch **Kindergärtnerinnen** und **Hortnerinnen** mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie **Kinderkrankenschwestern** eingruppiert.
6. **Kindertagesstätten** sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser mit mindestens zwei Gruppen.
7. Der Ermittlung der **Durchschnittsbelegung** ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.
8. Frei aus redaktionellen Gründen.
9. ¹ Für Angestellte im Erziehungsdienst in der **Vollheimabteilung Horner Weg** findet die **Protokollerklärung Nr. 1** des Abschnitts F entsprechende Anwendung. ² Die Zulage beträgt EUR 61,36.

Abschnitt Z/3: "Vereinigung"

10. Wie staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen werden auch staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistentinnen und staatlich anerkannte Sozialassistentinnen eingruppiert, sofern sie diesen Abschluß erworben haben
- auf der Grundlage eines mittleren Bildungsabschlusses und einer danach absolvierten mindestens zweijährigen Ausbildung an einer Berufsfachschule oder
 - auf der Grundlage eines Hauptschulabschlusses und einer mindestens dreijährigen Ausbildung an einer oder mehreren Berufsfachschule/n.

Vergütungsgruppe II a

Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe III

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.
3. Angestellte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3.

Vergütungsgruppe IV a

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen,
deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen,
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt.
3. Angestellte als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen. - *Fußnote 1* -

Abschnitt Z/3: "Vereinigung"

4. Angestellte als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen. - *Fußnote 2* -
5. Angestellte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2.
6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 2* -
7. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten bestellt sind,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 5.

Vergütungsgruppe IV b

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
mit schwierigen Tätigkeiten (z.B. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen oder von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen, begleitende Fürsorge für Heimbewohner oder Strafgefangene, nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner oder ehemalige Strafgefangene, Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe V b). - *Fußnote 3* -
2. Angestellte als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. - *Fußnote 1* -
3. Angestellte als Leiterinnen von Kindertagesstätten. - *Fußnote 2* -
4. Angestellte als Leiterin der Vollheimabteilungen Horner Weg. - *Fußnote 3* -
5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 1* -
6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 2* -
7. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.
- *Fußnote 4* -
8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterinnen von pädagogischen Abteilungen in Kindertagesstätten bestellt sind
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2.

Abschnitt Z/3: "Vereinigung"

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3.

Vergütungsgruppe V b

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterinnen von pädagogischen Abteilungen in Kindertagesstätten bestellt sind.
3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten bestellt sind. - *Fußnote 1* -
4. Erzieherinnen nach

vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 oder 3.

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung.
2. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in den Vollheimabteilungen Horner Weg.
3. Erzieherinnen nach

achtzehnmonatiger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

4. Kinderpflegerinnen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2.

Abschnitt Z/3: "Vereinigung"

Vergütungsgruppe VI b

1. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
2. Kinderpflegerinnen
nach achtzehnmonatiger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.
3. Angestellte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin oder Erzieherin haben,
mit abgeschlossener Berufsausbildung
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

Vergütungsgruppe VII

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.
2. Angestellte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin oder Erzieherin haben,
mit abgeschlossener Berufsausbildung.
3. Angestellte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin oder Erzieherin haben,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin oder Erzieherin haben.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz der Vergütungen aus ihrer jeweils erreichten und der nächsthöheren Vergütungsgruppe dieses Abschnittes.

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz der Vergütungen aus ihrer jeweils erreichten und der nächsthöheren Vergütungsgruppe dieses Abschnittes.

Abschnitt Z/3: "Vereinigung"**Fußnote 3:**

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Fußnote 4:

Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Abschnitt Z/4: Bürgerhaus Wilhelmsburg

Z/4. Angestellte der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg

Vergütungsgruppe V c

Haustechniker im Bürgerhaus Wilhelmsburg der Vergütungsgruppe VI b einzige Fallgruppe dieses Abschnitts

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VI b

Haustechniker im Bürgerhaus Wilhelmsburg mit Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker oder Ausbildung als Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung in einer einschlägigen Fachrichtung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

Abschnitt Z/4: Bürgerhaus Wilhelmsburg

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/5: Arbeit und Lernen Hamburg

Z/5. Angestellte der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH

Vergütungsgruppe V b

Ausbilder bei der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH der Vergütungsgruppe V c dieses Unterabschnitts

nach mindestens einjähriger Ausübung dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe V c

Ausbilder bei der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH mit Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister, Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker oder Ausbildung mit staatlicher Abschlußprüfung in einer einschlägigen Fachrichtung.

Abschnitt Z/5: Arbeit und Lernen Hamburg

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/6: Freizeitzentrum Hamburg-Harburg

Z/6. Angestellte des Freizeitzentrum Hamburg-Harburg e.V.

Vergütungsgruppe VIII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung im Schichtbetrieb des Stadtteilzentrums Rieckhof mit Aufgaben in der Haustechnik und für den bühnentechnischen Betrieb einschließlich des Einsatzes und der Kontrolle von Fremdfirmen und Reinigungskräften. *

Abschnitt Z/6: Freizeitzentrum Hamburg-Harburg

L e e r s e i t e

Abschnitt Z/7: Hamburger Lebenshilfe-Werk

Z/7. Angestellte bei der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH

Vorbemerkungen

1. Alle **weiblichen Berufs- und Funktionsbezeichnungen** umfassen auch die jeweiligen männlichen Angestellten.
2. ¹ **Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege** beziehen sich auf die **Vergütungs- und Fallgruppen dieses Abschnittes**. ² Die Anforderungen "staatliche Prüfung", "staatliche Anerkennung" oder "abgeschlossene Berufsausbildung" gelten auch in den jeweiligen Aufstiegsfallgruppen dieses Abschnittes.
3. Die **Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt F** findet nur Anwendung auf Leitungskräfte, ihre ständigen Vertreterinnen sowie Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen, somit nicht in den Vergütungsgruppen VI b Fallgruppe 3, VII Fallgruppen 3 und 4 sowie VIII.
4. Die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnittes gelten auch für Angestellte im Betreuungsdienst, die als **Nachtwachen** in verschiedenen Wohngruppen tätig sind.
5. ¹ Wie Erzieherinnen werden auch **Heilerziehungspflegerinnen, Krankenschwestern** sowie **Altenpflegerinnen** mit entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung eingruppiert. ² Soweit von diesen Tätigkeitsmerkmalen Altenpflegerinnen erfaßt werden, deren Berufsausbildung nur zwei Jahre umfaßt hat, verlängert sich die Bewährungszeit um ein Jahr.
6. Bei der **Zusatzausbildung** muß es sich um eine von den Tarifvertragsparteien vereinbarte oder vom Arbeitgeber für diese Tätigkeit als geeignet anerkannte Zusatzausbildung handeln.

Vergütungsgruppe II a

Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin als Wohnheimreferentin

nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.

Abschnitt Z/7: Hamburger Lebenshilfe-Werk**Vergütungsgruppe III**

1. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung als Wohnheimreferentin, der die Dienst- und Fachaufsicht über alle in Hamburg belegenen Wohneinrichtungen und Tagesförderstätten des Hamburger Lebenshilfe-Werks übertragen ist.
2. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin als Leiterin einer gruppengegliederten Wohnstätte
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.
3. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin als Abteilungsleiterin im Karl-Schütze-Heim
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2.
4. Krankenschwester als Pflegedienstleiterin im Karl-Schütze-Heim
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3.
5. Leiterin der Tagesförderstätte Schemmannstraße
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 5.
6. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit Schulungs- und Leitungsaufgaben und einrichtungsübergreifender Tätigkeit
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 4.
7. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Heimleiterin im Karl-Schütze-Heim bestellt ist
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 8.

Vergütungsgruppe IV a

1. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung als Leiterin einer gruppengegliederten Wohnstätte mit mindestens zwei in der Struktur eigenständigen Wohngruppen für geistig Behinderte mit jeweils mindestens acht Bewohnern.
2. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung als Abteilungsleiterin im pädagogischen Bereich des gruppengegliederten Wohnheims Karl-Schütze-Heim.
3. Krankenschwester als Pflegedienstleiterin im Karl-Schütze-Heim.
4. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung mit Schulungs- und Leitungsaufgaben und einrichtungsübergreifender Tätigkeit.

Abschnitt Z/7: Hamburger Lebenshilfe-Werk

5. Angestellte als Leiterin der Tagesförderstätte Schemmannstraße.
6. Angestellte als Leiterin der eigenständigen Wohngruppe Am Hohen Haus für Schwerstmehrfachbehinderte.
7. Angestellte als Leiterin einer eigenständigen Wohngruppe für geistig Behinderte mit mindestens neun Bewohnern.
8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Heimleiterin im Karl-Schütze-Heim bestellt ist.

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte als Leiterin einer eigenständigen Wohngruppe für geistig Behinderte. - *Fußnote 1* -
2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Leiterin einer gruppengegliederten Wohnstätte mit mindestens zwei in der Struktur eigenständigen Wohngruppen für geistig Behinderte mit jeweils mindestens acht Bewohnern bestellt ist. - *Fußnote 1* -
3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Leiterin der Tagesförderstätte Schemmannstraße bestellt ist. - *Fußnote 1* -

Vergütungsgruppe V b

Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.
- *Fußnote 2* -

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin. - *Fußnote 2* -
2. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin und erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung (Vorbemerkung 6)

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

Abschnitt Z/7: Hamburger Lebenshilfe-Werk**Vergütungsgruppe VI b**

1. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin und erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung von mindestens 640 Stunden (Vorbemerkung 6).
2. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.
3. Wirtschafterinnen in Wohngruppen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.
4. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener mindestens zweieinhalbjähriger Berufsausbildung

nach erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung von mindestens 320 Stunden (Vorbemerkung 6)

und dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Heilerziehungshelferin, Altenpflegehelferin oder Krankenpflegehelferin.
2. Angestellte im Betreuungsdienst in Wohngruppen mit abgeschlossener mindestens zweieinhalbjähriger Berufsausbildung.
3. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Wohngruppen.
4. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschafterinnen in Wohngruppen

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

Abschnitt Z/7: Hamburger Lebenshilfe-Werk

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschafterinnen in Wohngruppen.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten eine Funktionszulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe, wenn sie durch ausdrückliche Anordnung als stellvertretende Leiterin einer Wohngruppe in gruppengegliederten Wohnstätten bestellt sind.

Abschnitt Z/7: Hamburger Lebenshilfe-Werk

L e e r s e i t e

Abschnitt Z/8: Berufliches Trainingszentrum

Z/8. Angestellte bei der Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH

Vergütungsgruppe I b

1. Leiter der Abteilung Berufsbezogenes Arbeitstraining mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung, der für das Unternehmen handlungsbevollmächtigt ist.
2. Psychologe der Vergütungsgruppe II a dieses Abschnitts
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe II a

Psychologe in der Abteilung Psycho-soziale Betreuung mit entsprechender wissenschaftlicher Hochschulausbildung (Diplompsychologe).

Vergütungsgruppe IV b

1. Frei aus redaktionellen Gründen.
2. Eingangstrainingsleiter in der Abteilung Allgemeines Arbeitstraining.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Trainingsgruppenleiter in der Abteilung Berufsbezogenes Arbeitstraining.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe V b

Ausbilder im Beruflichen Trainingszentrum Hamburg der Vergütungsgruppe V c dieses Abschnitts nach mindestens einjähriger Berufstätigkeit im allgemeinen oder berufsbezogenen Arbeitstraining mit Rehabilitanden.

Abschnitt Z/8 : Berufliches Trainingszentrum**Vergütungsgruppe V c**

Ausbilder im Beruflichen Trainingszentrum Hamburg mit

- a) Prüfung als Handwerks- oder Industriemeister, Hauswirtschaftsmeister oder Küchenmeister

oder

- b) Ausbildung als Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung in einer einschlägigen Fachrichtung

oder

- c) erfolgreich abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und mindestens fünfjähriger entsprechender Berufstätigkeit

oder

- d) erfolgreich abgeschlossener Ausbildung als Beschäftigungs- oder Arbeitstherapeut,

die das allgemeine oder berufsbezogene Arbeitstraining mit Rehabilitanden durchführen.

Protokollerklärungen:

1. Eingangstrainingsleiter in der Abteilung Allgemeines Arbeitstraining sind Angestellte, die sich in mindestens sechsjähriger Berufstätigkeit als Ausbilder im allgemeinen oder berufsbezogenen Arbeitstraining mit Rehabilitanden oder in einer gleichwertigen Ausbildertätigkeit bewährt haben und durch ausdrückliche Anordnung als Eingangstrainingsleiter bestellt sind.
2. Trainingsgruppenleiter in der Abteilung Berufsbezogenes Arbeitstraining sind Angestellte, die sich in mindestens sechsjähriger Berufstätigkeit als Ausbilder im allgemeinen oder berufsbezogenen Arbeitstraining mit Rehabilitanden oder in einer gleichwertigen Ausbildertätigkeit bewährt haben und durch ausdrückliche Anordnung zum Trainingsgruppenleiter bestellt sind.

Abschnitt Z/9: Wirtschaftspersonal "Vereinigung"

Z/9. Wirtschaftspersonal der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V. ("Vereinigung") sowie der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.

Vorbemerkungen

1. Alle **weiblichen Berufs- und Funktionsbezeichnungen** umfassen auch die jeweiligen männlichen Angestellten.
2. ¹ **Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege** beziehen sich auf die **Vergütungs- und Fallgruppen dieses Abschnittes**. ² Die Anforderungen "staatliche Prüfung" oder "staatliche Anerkennung" gelten auch in der jeweiligen Aufstiegsfallgruppe dieses Abschnittes.
3. Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber, der den BAT, den MTV Angestellte oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, werden so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn dieser Tarifvertrag bei dem anderen Arbeitgeber bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.
4. **Kindertagesstätten** sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser mit mindestens zwei Gruppen.
5. Der Ermittlung der **Durchschnittsbelegung** ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.
6. Frei aus redaktionellen Gründen.
7. War einer Angestellten eine Hauswirtschaftsleiterinnentätigkeit vor dem 2. Juli 1991 übertragen worden, ohne daß sie die nach diesem Abschnitt erforderliche Vor- oder Ausbildung nachweisen kann, wird sie so behandelt, als wenn die erforderliche Vor- oder Ausbildung bei Abschluß dieses Tarifvertrages vorgelegen hätte.

Abschnitt Z/9 : Wirtschaftspersonal "Vereinigung"**Vergütungsgruppe IV b**

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen. - *Fußnote 2* -
2. Hauswirtschaftsleiterinnen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.
3. Leiterinnen der Hauswirtschaft in Vollheimen der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2.
- *Fußnoten 3 und 4* -

Vergütungsgruppe V b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen. - *Fußnote 1* -
2. Leiterinnen der Hauswirtschaft mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulbildung in Vollheimen der Rudolf Ballin-Stiftung e.V..
- *Fußnote 4* -
3. Hauswirtschaftsleiterinnen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe V c

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. - *Fußnote 1* -
2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten. - *Fußnote 2* -
3. Hauswirtschaftsleiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen bestellt sind,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

Abschnitt Z/9: Wirtschaftspersonal "Vereinigung"

Vergütungsgruppe VI b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen in Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 1* -
2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen in Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen bestellt sind. - *Fußnote 2* -
3. Wirtschaftlerinnen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

Vergütungsgruppe VII

Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz der Vergütungen aus ihrer jeweils erreichten und der nächsthöheren Vergütungsgruppe dieses Abschnittes.

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz der Vergütungen aus ihrer jeweils erreichten und der nächsthöheren Vergütungsgruppe dieses Abschnittes.

Fußnote 3:

Leiterinnen der Hauswirtschaft in den Heimen Wyk auf Föhr und Lüneburg erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe eine Funktionszulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung unter der Voraussetzung, daß sie

- die Dienst- und Fachaufsicht über das Küchen- und Hauspersonal ausüben,
- die Verwaltung, Instandhaltung und Bewirtschaftung von Personalunterkünften verantwortlich wahrnehmen.

Abschnitt Z/9 : Wirtschaftspersonal "Vereinigung"**Fußnote 4:**

Dieses Merkmal erfaßt auch Ökotrophologinnen mit staatlicher Prüfung.

Abschnitt Z/10: Hamburger Blindenstiftung

Z/10. Angestellte bei der Hamburger Blindenstiftung

Vorbemerkungen

1. Alle **weiblichen Berufs- und Funktionsbezeichnungen** umfassen auch die jeweiligen männlichen Angestellten.
2. ¹ **Tätigkeits- und Bewährungsaufstiege** beziehen sich auf die **Vergütungs- und Fallgruppen dieses Abschnittes**. ² Die Anforderungen "staatliche Prüfung", "staatliche Anerkennung" oder "abgeschlossene Berufsausbildung" gelten auch in den jeweiligen Aufstiegsfallgruppen dieses Abschnittes.

Vergütungsgruppe III

Leiterin des Blindenjugendheimes

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe IV a

1. Leiterin des Blindenjugendheimes.
2. Leiterinnen von Außenwohngruppen für sehbehinderte Kinder und Jugendliche oder werkstattfähige Jungerwachsene.

Vergütungsgruppe IV b

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Leiterin des Blindenjugendheimes bestellt ist. - *Fußnote 1* -

Abschnitt Z/10: Hamburger Blindenstiftung**Vergütungsgruppe V b**

1. Rehallehrerinnen, Mobilitätstrainerinnen oder Sporterzieherinnen mit gruppenübergreifender Tätigkeit

mit staatlicher Anerkennung als Erzieherin und abgeschlossener entsprechender Zusatzausbildung. - *Fußnote 2* -

2. Erzieherinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Außenwohngruppen für Kinder und Jugendliche oder werkstattfähige Jungerwachsene bestellt sind

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c. - *Fußnote 2* -

Vergütungsgruppe V c

Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Außenwohngruppen für Kinder und Jugendliche oder werkstattfähige Jungerwachsene bestellt sind. - *Fußnote 2* -

Vergütungsgruppe VI b

Wirtschafterinnen in Wohngruppen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe VII

1. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Wohngruppen.
2. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschafterinnen in Wohngruppen

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschafterinnen in Wohngruppen.

Abschnitt Z/10: Hamburger Blindenstiftung

Fußnote 1:

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b. ² Bei der Berechnung sind sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³ Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Fußnote 2:

¹ Diese Angestellten erhalten eine Funktionszulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe. ² Bei der Berechnung sind sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³ Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Abschnitt Z/10: Hamburger Blindenstiftung

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/11: frei aus redaktionellen Gründen

Frei aus redaktionellen Gründen

Abschnitt Z/11: frei aus redaktionellen Gründen

L e e r s e i t e

Abschnitt Z/12: frei aus redaktionellen Gründen

Frei aus redaktionellen Gründen

Abschnitt Z/12: frei aus redaktionellen Gründen

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/13: Hamburger Schulverein

**Z/13. Angestellte des Hamburger Schulvereins
von 1875 e.V.**

Für Angestellte in Kindertagesstätten, deren Plätze durch Zuweisung der Ämter für Soziale Dienste belegt werden, gilt folgendes:

1. Für Angestellte im Erziehungsdienst gilt anstelle des Abschnitts F der Abschnitt Z/3.
2. Für Angestellte im Wirtschaftsdienst gilt anstelle des Abschnitts G der Abschnitt Z/9.

Abschnitt Z/13: Hamburger Schulverein

Leerseite

Abschnitt Z/14: Arbeiter-Samariter-Bund

**Z/14. Angestellte
des Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverb. Hamburg e.V.,
der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH**

Für Angestellte in Kindertagesstätten, deren Plätze durch Zuweisung der Ämter für Soziale Dienste belegt werden, gilt folgendes:

1. Für Angestellte im Erziehungsdienst gilt anstelle des Abschnitts F der Abschnitt Z/3.
2. Für Angestellte im Wirtschaftsdienst gilt anstelle des Abschnitts G der Abschnitt Z/9.

Abschnitt Z/14: Arbeiter-Samariter-Bund

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/15: Stadtreinigung Hamburg

Z/15. Angestellte der Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -

Vergütungsgruppe II a

1. Angestellte, die als Entsorgungsleiter durch ausdrückliche Anordnung zum ständigen Vertreter des Regionalleiters bestellt worden sind.
2. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe III

Leiter des Abschnitts Kantinen der Stadtreinigung.

Vergütungsgruppe IV a

Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IVb

1. Angestellte als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung der Müllverbrennungsanlagen.
2. Angestellte als Sachgebietsleiter in der Arbeitsvorbereitung, Planung und Organisation. - *Fußnote* -
3. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppen 1 und 6 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit oder einer anderen Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, die in der Anlage 1a zum MTV Angestellte mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnet ist (§ 23a MTV Angestellte gilt).
4. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppen 4 oder 5 nach fünfjähriger Bewährung in diesen Tätigkeiten.
5. Angestellte als Erste Revierleiter in den Regionen.

Abschnitt Z/15: Stadtreinigung Hamburg

Vergütungsgruppe Vb

1. Angestellte als verantwortliche Einkäufer für die Bereiche Fuhrpark und Müllverbrennungsanlagen.
2. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppen 1, 2 und 4 nach dreijähriger Bewährung in der jeweiligen Vergütungs- und Fallgruppe.
3. Angestellte, die in den in das Prämienlohnsystem einbezogenen Kraftfahrzeugreparaturbetrieben der Stadtreinigung tätig und durch ausdrückliche Anordnung mit der Annahme der Kraftfahrzeuge oder mit der Arbeitsverteilung und der Betriebsaufsicht beauftragt sind.
4. Frei aus redaktionellen Gründen.
5. Angestellte, die eigenverantwortlich die vorgeschriebenen Prüfungen nach §§ 29 und 57b StVZO durchführen, die Werkstattaufträge zur Beseitigung der festgestellten Mängel erteilen und dabei mit den in das Prämienlohnsystem einbezogenen Kraftfahrzeugreparaturbetrieben der Stadtreinigung zusammenarbeiten.
6. Angestellte als Sachbearbeiter in der Abfallmengensteuerung.

Vergütungsgruppe Vc

1. Angestellte in der Arbeitsvorbereitung, Planung und Organisation mit langjähriger Erfahrung, die sich durch den Grad ihrer Selbständigkeit zu mindestens 50 vom Hundert ihrer Tätigkeit und das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe VIb herausheben (Erste Sachbearbeiter).
2. Angestellte als verantwortliche Tourenplaner.
3. Angestellte in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIb Fallgruppen 1 und 2 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Vergütungs- und Fallgruppe.
4. Angestellter als Revierleiter in den Regionen.

Abschnitt Z/15: Stadtreinigung Hamburg

Vergütungsgruppe VIb

1. Angestellte in der Arbeitsvorbereitung, Planung und Organisation in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern (Sachbearbeiter).
2. Angestellte als Mitarbeiter für Einkauf und Lagerwirtschaft (Bedarfsdeckung).

Fußnote

Diese Angestellten erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 vom Hundert der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IVb.

Abschnitt Z/15: Stadtreinigung Hamburg

Leerseite

Abschnitt Z/16: Hamburger Stadtentwässerung

Z/16. Angestellte der Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -

Vorbemerkung

Die Angestellten der Unterabschnitte I und II erhalten eine Zulage in Höhe von EUR 38,35.

I. SIELBETRIEB

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte als erste Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung für Instandhaltung einschließlich MSR-Technik (Systempflege).
- Fußnote 2 -
2. Angestellte als Sachbearbeiter für Arbeitsablaufplanung/Leistungsvorgaben.
- Fußnote 2 -

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte für den maschinentechnischen/elektrotechnischen/MSR-technischen Bereich, denen mindestens vier Arbeiter ständig unterstellt sind, die eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 1/2 Jahren erfolgreich abgeschlossen haben und in ihrem Fach beschäftigt werden.
(Das Merkmal ist erfüllt, wenn an die Stelle von je einem unterstellten ausgebildeten Arbeiter drei sonstige Arbeiter treten.)
- Fußnote 1 -
2. Angestellte als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung.
- Fußnote 1 -
3. Angestellte als Leiter der Arbeitsgruppen Leistungskontrolle.
- Fußnote 1 -
4. Angestellte der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 1, 2 und 3 nach vier- bzw. sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkung 1)

Abschnitt Z/16: Hamburger Stadtentwässerung**Vergütungsgruppe V c**

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter selbständiger Funktionsbereiche im Sielbetrieb (Sielbezirke, Sammler- und Transportsiele, Maschinenbetrieb und MSR-Technik) bestellt sind.
2. Angestellte als Sachbearbeiter in den Arbeitsgruppen Leistungskontrolle.
3. Angestellte als Mitarbeiter in der Arbeitsvorbereitung.
4. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppen 1, 2, 3 oder 4 nach vier- bzw. sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkung 1)

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen im Sielbetriebswesen, denen mindestens vier Arbeiter ständig unterstellt sind, die eine Ausbildung in einem einschlägigen, anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 1/2 Jahren erfolgreich abgeschlossen haben und in ihrem Fach beschäftigt werden.
(Das Merkmal ist erfüllt, wenn an die Stelle von unterstellten einschlägig ausgebildeten Arbeitern je Arbeiter drei sonstige Arbeiter treten; bei fachfremd ausgebildeten Arbeitern tritt an die Stelle der Zahl drei die Zahl zwei.)
2. Angestellte als Leiter des Einsatztrupps für ein Kanalfernaug im Sielbetrieb.
3. Angestellte, die als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter von Leitern der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 beschäftigt sind.
4. Angestellte als Leiter des Funktionsbereichs Lager, Werkstatt und Geräte in Großsielbezirken oder im Maschinenbetrieb, denen die Verantwortung für die ständige Betriebsbereitschaft der Arbeits- und Sicherheitsgeräte übertragen ist.

Abschnitt Z/16: Hamburger Stadtentwässerung

Fußnote 1:

¹ Diese Angestellten erhalten nach vier- bzw. sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 vom Hundert der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1) der Vergütungsgruppe V b. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden; Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

(Hierzu Anmerkung 1)

Fußnote 2:

¹ Diese Angestellten erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 vom Hundert der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1) der Vergütungsgruppe IV b. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden; Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

II. KLÄRWERKSBETRIEB

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte als Schichtführer in der zentralen Schaltwarte im Klärwerk Köhlbrandhöft und im Klärwerk Dradenau.
- Fußnote 2 -
2. Angestellte als erste Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung für Instandhaltung einschließlich MSR-Technik (Systempflege) oder Prozeßtechnik.
- Fußnote 2 -

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte für den prozeßtechnischen Betrieb in Großklärwerken, denen mindestens zwei Angestellte der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 unterstellt sind.
- Fußnote 1 -

Abschnitt Z/16: Hamburger Stadtentwässerung

2. Angestellte für den maschinentechnischen/elektrotechnischen/MSR-technischen Bereich, denen mindestens vier Arbeiter ständig unterstellt sind, die eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 1/2 Jahren erfolgreich abgeschlossen haben und in ihrem Fach beschäftigt werden.
(Das Merkmal ist erfüllt, wenn an die Stelle von je einem unterstellten ausgebildeten Arbeiter drei sonstige Arbeiter treten.)

- Fußnote 1 -

3. Angestellte als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung für Instandhaltung einschließlich MSR-Technik/Systempflege.

- Fußnote 1 -

4. Angestellte der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 1 und 2 nach vier- bzw. sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkung 1)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte als Schichtleiter oder als Leiter einer Betriebsgruppe im Klärwerksbetrieb (Großkläranlagen und im PW Hafensstraße).
2. Angestellte als Mitarbeiter in der Arbeitsvorbereitung für Instandhaltung.
3. Angestellte in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b nach vier- bzw. sechsjähriger Bewährung.

(Hierzu Anmerkung 1)

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte als Leiter des Funktionsbereichs Lager, Werkstatt und Geräte, denen die Verantwortung für die ständige Betriebsbereitschaft der Arbeits- und Sicherheitsgeräte übertragen ist.

Fußnote 1:

Diese Angestellten erhalten nach vier- bzw. sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 vom Hundert der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1) der Vergütungsgruppe V b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden; Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

(Hierzu Anmerkung 1)

Abschnitt Z/16: Hamburger Stadtentwässerung

Fußnote 2:

Diese Angestellten erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatlich Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 vom Hundert der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1) der Vergütungsgruppe IV b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden; Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

Anmerkung 1:

¹ Angestellte mit abgeschlossener Handwerksmeister-/Industriemeisterprüfung und Klärmeister mit erfolgreich abgeschlossener Klärmeisterprüfung erfüllen nach vierjähriger Bewährung, alle übrigen Angestellten nach sechsjähriger Bewährung die Voraussetzungen für den Aufstieg in die Vergütungsgruppe bzw. für die Vergütungsgruppenzulage. ² Protokollerklärung Nr. 8 des Abschnitts X Teil II Anlage 1a zum MTV Angestellte gilt entsprechend.

Abschnitt Z/16: Hamburger Stadtentwässerung

Leerseite

Abschnitt Z/17: Hamburger Museen

Z/17. Angestellte

**der Hamburger Kunsthalle
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

**des Museums für Kunst und Gewerbe
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

**des Museums für Völkerkunde
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

des Museums für Hamburgische Ges

- Stiftung öffentlichen Rechts -

**des Altonaer Museums - Norddeutsches
Landesmuseum
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

**des Helms-Museums - Hamburger Mu-
seum für Archäologie und die Ge-
schichte Harburg
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

**des Museums der Arbeit
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

Vergütungsgruppe VII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 15.000 qm.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VIII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 7.500 qm.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 2)

Abschnitt Z/17: Hamburger Museen**Vergütungsgruppe IX b**

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 3)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Hausmeister in Museen.
- Nr. 2 Genutzte Bodenfläche ist die Fläche, die sich aus den Innenmaßen der Räume (ausgenommen Einbauschränke) ergibt.
- Nr. 3 Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Hausmeister in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Tätigkeit.

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

Z/18. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege

[1] Dieser Abschnitt gilt nicht für staatlich geprüfte technische Assistenten für naturkundliche Museen und Forschungsinstitute mit entsprechender Tätigkeit.

[2] ¹ Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten im Sinne dieses Abschnitts sind Arbeiten, die zum Ziele haben, Objekte von künstlerischer, kulturhistorischer, wissenschaftlicher oder dokumentarischer Bedeutung oder von didaktischem Wert ohne Rücksicht auf ihren materiellen oder kommerziellen Wert zu bergen, zu erhalten, wiederherzustellen und herzurichten. ² Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten sind auch die Nachbildung vom Original, die freie Nachbildung, die Rekonstruktion und der Modellbau, die zum Ziele haben, einen erhaltenswerten Befund der Wissenschaft und der Lehre nutzbar zu machen, sowie die grabungstechnischen Arbeiten. ³ Zu den Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten gehören auch Tätigkeiten wie: konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte; Klimatisierung der Ausstellungs- und Depoträume; Ein- und Auspacken, Transport und Montage der Sammlungsobjekte; Mitwirkung bei Ausstellungen; Führen von Zustand- und Arbeitsprotokollen.

Vergütungsgruppe IIa

Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten der an kunstgeschichtlichen und kulturgeschichtlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit. *

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 erheblich herausheben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.**Vergütungsgruppe IVa**

1. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten mit langjähriger Erfahrung in Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1 herausheben.
2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1, denen mindestens drei Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe IVb

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 herausheben, daß ihre Tätigkeit besondere Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten selbständig ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Vergütungsgruppe Vb

1. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten selbständig ausführen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Angestellte, die schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten selbständig ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

Vergütungsgruppe Vc

1. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten unter Anleitung ausführen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Angestellte, die schwierige und mindestens zu einem Viertel ihrer Gesamttätigkeit besonders schwierige Restaurierungs-, Präparierung oder Konservierungsarbeiten selbständig ausführen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

3. Angestellte, die Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VIb

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, daß sie schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten mindestens zu einem Viertel ihrer Gesamttätigkeit selbständig ausführen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

2. Angestellte, die Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die nicht mehr einfache Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten ausführen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Angestellte, die schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten unter Anleitung ausführen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.**Vergütungsgruppe VIII**

Angestellte, die einfache Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten ausführen. *

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Der Angestellte hebt sich durch das Maß seiner Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 z.B. durch folgende Tätigkeiten heraus:

[1] Selbständige schwierige technische Untersuchungen zur Feststellung von bisher nicht bekannten alten Herstellungstechniken, deren Beschreibung und ggf. Anwendung;

[2] Selbständige technische Untersuchungen von Objekten auf ihre Echtheit, die spezielle technologische Kenntnisse erfordern;

[3] Leitung großer und schwieriger Restaurierungsvorhaben von Wandmalereien, z.B. im Zusammenhang mit der Sanierung und Restaurierung eines Bauwerks;

[4] Außergewöhnlich schwierige Restaurierung oder Übertragung von technisch besonders komplizierten Wandmalereien;

[5] Kompliziertes Zusammensetzen und Ergänzen großflächiger Wandmalereien, die nur noch in zahlreichen kleinen Bruchstücken vorhanden sind;

[6] Festlegen sich hebender Farbschichten an Gouache-Blättern oder Buchmalereien;

[7] Regenerieren von geschwärztem Bleiweiß oder geschwärzten Silberauflagen auf Handzeichnungen oder mittelalterlichen Buchmalereien;

[8] Konservieren von verkohltem Papier oder Pergament einschließlich Sichtbarmachen der Schrift;

[9] Restaurieren von außerordentlich wertvollen und außerordentlich empfindlichen Papyri;

[10] Mit besonderem konservatorischem Risiko verbundenes Abnehmen von Firnissen und Übermalungen an Gemälden;

[11] Übertragen von Gemälden auf neue Bildträger;

[12] Restaurieren von Steinskulpturen mit wesentlich gestörter struktureller Festigkeit;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

[13] Außergewöhnlich schwieriges Freilegen originaler Fassungen von Skulpturen;

[14] Außergewöhnlich schwieriges Restaurieren von wertvollen historischen Musikinstrumenten zur Wiedergewinnung ihres originalen Klanges;

[15] Technische Leitung großer und schwieriger Grabungen (wie z.B. komplizierte Kirchen-, Burgen- oder Stadtkerngrabungen) und Ausarbeiten der publikationsreifen Grabungsberichte;

[16] Restaurieren eines vielseitigen Fundkomplexes, dessen Erhaltung für die Forschung von einmaliger Bedeutung ist (z.B. Fürstengrab von Klein-Aspergle);

[17] Präparieren von zoologischen, botanischen und paläontologischen Unica und von Typus-Material (d.h. von Einzelobjekten, die Richtmaß für die systematischen Einheiten in Zoologie, Botanik und Paläontologie sind);

[18] Präparieren von paläontologischen Einzelstücken, die besondere Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklungsgeschichte der Tiere und Pflanzen haben (z.B. Archaeopteryx).

Nr. 2 Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, sind z.B.:

a) [1] Rekonstruktionen nur fragmentarisch erhaltener figürlicher oder plastisch verzierter Keramik;

[2] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

b) [1] Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener Gläser schwer zu ermittelnder Form;

[2] Behandlung sehr komplizierter Glasabblätterungen;

[3] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

c) [1] Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Edelmetallgegenstände schwer zu ermittelnder Form;

[2] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

d) [1] Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Gegenstände schwer zu ermittelnder Form aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;

[2] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- e) [1] Rekonstruktion sehr schlecht erhaltener und aus dem ursprünglichen Verband geratener Eisengegenstände, auch nach Röntgenaufnahmen;
- [2] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- f) [1] Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark zerstörter sehr wertvoller alter Textilien;
- [2] Auflegen (Aufnähen) stark zerstörter sehr wertvoller alter Textilien auf stützende Unterlagen;
- [3] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- g) [1] Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Ledergegenstände komplizierter Form;
- [2] Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark zerstörter komplizierter Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;
- [3] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- h) [1] Sehr komplizierte und umfangreiche Ergänzungen von Mosaiken;
- [2] Schwieriges Übertragen von Wandmalereien auf neue Träger, z.B. bei erheblicher Zerstörung der Malschichten;
- [3] Schwieriges Ergänzen von Wandmalereien;
- [4] Abnehmen von Übermalungen oder Sinterschichten auf Wandmalereien in außergewöhnlich schwierigen Fällen;
- [5] Feststehen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Wandmalereien;
- [6] Technische Untersuchung von Wandmalereien und Putzschichten bei eigener Wahl des Verfahrens als Grundlage für die wissenschaftliche Auswertung;
- [7] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- i) [1] Restaurieren sehr wertvoller und empfindlicher graphischer Blätter auf Grund eigener Farb- und Fleckenanalysen;
- [2] Reinigen von Aquarellen und von Handzeichnungen mit wasserlöslichen Farbstoffen durch Bäder und Chemikalien;
- [3] Schließen von Rissen und Löchern in sehr wertvollen graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung wesentlich betroffen ist;
- [4] Restaurieren angesengter oder verhärteter Pergamente;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- [5] Trennen und Konservieren der Blätter stark eingedrückter und verklebter Papyrusrollen oder Codices;
- [6] Restaurieren seltener und hochempfindlicher Beschreibstoffe (z.B. Textilien oder Palmblätter);
- [7] Restaurieren sehr wertvoller und empfindlicher Bucheinbände (z.B. mittelalterliche Buchbeutel, Ledermosaikgebände, Lederschnittgebände oder Ledereinbände von Colines oder Krause);
- [8] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- j) Leitung der technischen Arbeiten in einem großen Filmarchiv;
- k) [1] Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Gemälden;
- [2] Reinigen empfindlicher Gemälde;
- [3] Herstellen schwieriger Retuschen an Gemälden;
- [4] Doublieren empfindlicher Gemälde;
- [5] Technische Untersuchung von Gemälden bei eigener Wahl des Verfahrens als Grundlage für die wissenschaftliche Auswertung;
- [6] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- l) [1] Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Skulpturen;
- [2] Schwierige plastische Ergänzungen und Retuschen an Skulpturen;
- [3] Schwieriges Freilegen originaler Fassungen von Skulpturen;
- [4] Herstellen von Treppenschnitten und Querschnitten an gefaßten Skulpturen in schwierigen Fällen;
- [5] Konservieren hochempfindlicher Holzskulpturen bei sehr erheblichen Verfallserscheinungen;
- [6] Entsalzen und Festigen bemalter Steinskulpturen;
- [7] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- m) [1] Wiederherstellen vollständiger Mechaniken von historischen Cembali, Hammerklavieren und Kleinorgeln zur Spielbarkeit;
- [2] Berechnen und Aufziehen des Saitenbezuges von Musikinstrumenten und seine mitteltönige oder temperierte Einstimmung;
- [3] Mensurgerechtes Wiederherstellen von Orgelpfeifen;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- [4] Wiederherstellen der inneren Teile historischer Streich- und Zupfinstrumente zur Wiedergewinnung ihres originalen Klanges;
- [5] Halsrekonstruktionen an Streich- und Zupfinstrumenten;
- [6] Spielbarmachen historischer Holzblasinstrumente durch mensurgerechtes Wiederherstellen stark verzogener Röhrenteile und Anfertigen und Anpassen der einfachen oder der Doppelrohrblätter;
- [7] Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungs- und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- n) Entwickeln und Erproben neuartiger Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- o) Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse auf der Grundlage eigener Ermittlungen;
- p) [1] Schwierige topographische Vermessungen von komplizierten Burgwällen, Grabhügeln und anderen komplizierten Geländedenkmälern einschließlich Anfertigen von Höhenschichtplänen;
- [2] Sehr schwierige bautechnische Aufmessungen;
- [3] Technische Leitung großer Grabungen;
- q) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungs-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- r) Entwerfen und Herstellen schwieriger zoologischer, botanischer, paläontologischer oder ethnographischer Dioramen ohne graphische und Kunstmalerarbeiten. (Die Schwierigkeit muß sich sowohl auf den Lebensraum als auch auf die Ausstellungsobjekte beziehen.);
- s) Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können;
- t) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungs-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- u) [1] Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungs-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- [2] Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können;
- v) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungs-, Konservierungs- und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung.

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

Nr. 3 Besonders schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten sind z.B.;

- a) [1] Mechanisches oder chemisches Reinigen, Sortieren, Festigen, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben sehr brüchiger oder inkrustierter Keramik oder von Keramik mit schlecht haftender Bemalung;

[2] Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener Keramik (z.B. mittels Drehscheibe und Schablone);
- b) [1] Mechanisches oder chemisches Reinigen, Zusammensetzen und Ergänzen schlecht erhaltener (z.B. "durchkorrodierter") Gläser;

[2] Behandlung von Glasabblätterungen;
- c) Ausbeulen, Zusammensetzen, Ergänzen und Sichern schlecht erhaltener oder fein verzierter Edelmetallgegenstände;
- d) Ausbeulen, Zusammensetzen, Ergänzen und Sichern schlecht erhaltener oder fein verzierter Gegenstände aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenteilen;
- e) [1] Festigen und Freischleifen schlecht erhaltener Tauschierungen auf Eisengegenständen;

[2] Sichern und Konservieren der an Eisengegenständen haftenden organischen Reste;
- f) [1] Reinigen, Konservieren und Ergänzen brüchiger oder sehr empfindlicher Textilien;

[2] Auflegen (Aufnähen) brüchiger oder sehr empfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen;
- g) [1] Konservieren feuchter Hölzer nach der Methode Müller-Beck und Haas oder nach anderen gleich schwierigen Verfahren;

[2] Reinigen und Konservieren brüchiger Ledergegenstände;

[3] Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark beschädigter oder sehr empfindlicher Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;
- h) [1] Kompliziertes und umfangreiches Übertragen oder Wiederverlegen sowie Ergänzen von Mosaiken mit erheblichen Zerstörungen;

[2] Übertragen von Wandmalereien auf neue Träger;

[3] Fixieren der Pigmente pudernder Wandmalereien;

[4] Abnehmen von Übermalungen und schwer entfernbaren Sinterschichten auf Wandmalereien;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- [5] Wiederherstellen von Wandmalereien aus Bruchstücken mit komplizierten Bruchflächen;
- [6] Technische Untersuchung von Wandmalerei- und Putzschichten zur Herstellung von Putzschichtplänen;
- [7] Einfaches Ergänzen von Wandmalereien:
- i) [1] Behandeln von Flecken aller Art auf sehr wertvollen und empfindlichen graphischen Blättern oder Glätten solcher Blätter (z.B. durch Spannen);
- [2] Ablösen sehr wertvoller und empfindlicher graphischer Blätter, die mit schwer löslichen Stoffen aufgeklebt sind;
- [3] Schließen von Rissen und Löchern in sehr wertvollen und empfindlichen graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung betroffen ist;
- [4] Strecken von Pergament in schwierigen Fällen (z.B. bei Wachs- oder Fettverfleckung, bei Verhornung oder bei Schrumpfung durch Hitze einwirkung);
- [5] Manuelles Entfernen vom Schimmelpilz auf Pastellen;
- [6] Zusammensetzen, Ergänzen und Konservieren von in der Substanz stark beschädigten entweder brüchigen oder in vielen Teilen vorhandenen Archivalien- und Buchblättern;
- [7] Aufrollen schlecht erhaltener großer Papyrusrollen, Lösen von Papyruskartonage sowie Trennen und Konservieren der einzelnen Blätter;
- [8] Restaurieren deformierter Gegenstände auf Papyruskartonage mit Bemalung;
- [9] Restaurieren brüchiger oder sehr empfindlicher Seidenrollbilder;
- [10] Konservieren von Siegeln komplizierter Form, deren Festigkeit durch Fremdstoffzusätze stark beeinträchtigt ist;
- [11] Lederergänzungen an mittelalterlichen Einbänden;
- j) Prüfen der photo- und kinematographischen Archivalien auf das Erfordernis von Restaurierungen einschließlich Bestimmen der anzuwendenden Restaurierungsverfahren;
- k) [1] Reinigen wenig empfindlicher Gemälde;
- [2] Festlegen von Farbabhebungen an Gemälden;
- [3] Herstellen einfacher Retuschen an Gemälden;
- [4] Doublieren wenig empfindlicher Gemälde;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- l) [1] Kompliziertes Reinigen empfindlicher Skulpturen;
- [2] Lösen oder Absprennen von späteren Fassungen an Skulpturen unter dem Stereomikroskop;
- [3] Herstellen von Treppenschnitten und Querschnitten an gefaßten Skulpturen in einfachen Fällen;
- [4] Zusammensetzen, Zusammenkleben und Montieren hochempfindlicher Skulpturen;
- [5] Einfache plastische Ergänzungen und Retuschen an Skulpturen;
- [6] Konservieren von Skulpturen bei starkem Schädlingsbefall;
- m) [1] Schwierige Corpusrestaurierungen von Musikinstrumenten als Voraussetzung für ihre Spielbarmachung;
- [2] Nacharbeiten fehlender Teile komplizierter Form von Musikinstrumenten;
- [3] Erneuern von Verbrauchsmaterialien wie Klappenpolstern und -federn, Zapfenwicklungen, Saiten, Hammerledern, Dämpferfilzen, Kie- len usw. an historischen Musikinstrumenten zur Spielbarkeit;
- n) [1] Herstellen von Negativformen von sehr empfindlichen Originalen sehr komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse;
- [2] Herstellen von Galvanoplastiken nach Originalen sehr komplizierter Form;
- [3] Originalgetreues Nachformen von Originalen sehr komplizierter Form;
- o) [1] Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach eigenen Entwürfen aufgrund wissenschaftlicher Unterlagen;
- [2] Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse auf der Grundlage eigener Ausdeutung von gegebenen Unterlagen;
- p) [1] Durchführen schwieriger Grabungen (dazu gehören z.B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungs- oder Fundberichte, Photographische Dokumentation);
- [2] Topographische Vermessung von Geländedenkmälern nach Lage und Höhe;
- [3] Bautechnische Aufmessungen;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- q) [1] Erproben neuartiger, schwieriger Präparierungsverfahren;
- [2] Präparieren von Tieren nach schwierigen Verfahren bei selbständiger Wahl des Verfahrens;
- [3] Präparieren kleinster zoologischer Objekte (z.B. Genitalien kleiner Insekten) unter dem Mikroskop;
- r) [1] Herstellen schwieriger Dermoplastiken (z.B. solche, die das Muskelspiel wiedergeben, oder solche sehr großer Tiere);
- [2] Herstellen zoologischer, botanischer, paläontologischer oder ethnographischer Dioramen - ohne graphische und Kunstmalerarbeiten - nach skizzenhaften Angaben;
- s) Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere unter Verwendung selbst zusammengestellter Fachliteratur;
- t) [1] Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren;
- [2] Präparieren kleinster Pflanzen und Pflanzenteile unter dem Mikroskop;
- [3] Präparieren von Pflanzen nach schwierigen Verfahren bei selbständiger Wahl des Verfahrens;
- u) [1] Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren;
- [2] Feinpräparieren sehr schlecht erhaltener oder schlecht präparierbarer Fossilien (z.B. weicher oder spröder Fossilien in hartem Gestein), auch mit komplizierten Geräten;
- [3] Herstellen sehr schwieriger paläobotanischer Präparate (z.B. Kutikula-Präparate, Präparate für Pollenanalysen);
- [4] Herstellen schwieriger Serienschliffe und schwieriger orientierter Dünnschliffe von Fossilien;
- [5] Übertragen schlecht erhaltener großer Fossilien auf Lackfilme;
- [6] Sehr schwieriges Herausätzen von empfindlichen Fossilien oder Fossilienteilen;
- [7] Präparieren von Mikrofossilien unter dem Mikroskop;
- [8] Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke;
- [9] Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei großen paläontologischen Fundkomplexen;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- v) [1] Herstellen von Mineralschnitten und von orientierten Gesteinsdünnschliffen;
- [2] Herstellen zweiseitig polierter Mineral- und Gesteinsdünnschliffe;
- [3] Herstellen von Mineral- und Gesteinspräparaten für Untersuchungen mit der Mikrosonde;
- [4] Handauslesen extrem reiner Mineralfractionen für die Spektralanalyse;
- [5] Herauslösen bestimmter Mineralkörner aus Gesteinsdünnschliffen (Mikropräparation);
- w) [1] Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguß) sehr kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien;
- [2] Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen kompliziert gestalteter Tiere oder Pflanzen.

Nr. 4 Schwierige Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten sind z.B.:

- a) Waschen, Sortieren, Festigen, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben brüchiger Keramik;
- b) [1] Zusammensetzen und Ergänzen gut erhaltener dünnwandiger Gläser oder Porzellangegegenstände;
- [2] Chemisches Entfernen fest anhaftender Auflagen (z.B. Sinter) von gut erhaltenen Gläsern oder von Porzellangegegenständen mit Aufglasurmalerei;
- c) Mechanisches und chemisches Entfernen von Sinter- und Umsetzungsprodukten (z.B. Salze oder Oxyde) auf empfindlichen Edelmetallgegenständen;
- d) Mechanisches Entfernen der Patina, Ergänzen und Festigen von stark korrodierten Gegenständen aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;
- e) [1] Freischleifen, Entchloren, Zusammenkleben und Ergänzen stark korrodierter oder völlig durchkorrodierter Eisengegenstände, auch nach Röntgenaufnahmen;
- [2] Freischleifen gut erhaltener Tauschierungen auf Eisengegenständen;
- [3] Restaurieren metallisch gut erhaltener Eisengegenstände komplizierter Form:

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- f) [1] Reinigen und Konservieren empfindlicher oder im Verband gestörter Textilien;
- [2] Auflegen (Aufnähen) empfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen sowie Unterlegen von Fehlstellen;
- g) [1] Reinigen und Konservieren grabungsfrischer Ledergegenstände;
- [2] Reinigen und Konservieren schlecht erhaltener Ledergegenstände;
- [3] Reinigen und Konservieren beschädigter Gegenstände aus Federn oder vergleichbar empfindlichem Material;
- h) [1] Übertragen oder Wiederverlegen von Mosaiken kleineren Formats und guten Erhaltungszustandes;
- [2] Befestigen loser Farbschollen und Putzstücke von Wandmalereien sowie Verputzen von Fehlstellen;
- [3] Putzfestigung unter Wandmalereien und Mosaiken;
- [4] Wiederherstellen von Wandmalereien aus Bruchstücken mit einfachen Bruchflächen;
- [5] Wiederherstellen von Mosaiken aus Bruchstücken;
- [6] Abnehmen schwer entfernbarer Übertünchungen auf Wandmalereien und Mosaiken und schwer entfernbarer Sinterschichten auf Mosaiken;
- i) [1] Behandeln von Griffstellen, Wasserrändern oder Stockflecken auf Handzeichnungen in gutem Zustand, empfindlichen handschriftlichen Blättern, kolorierten druckgraphischen Blättern sowie solchen auf empfindlichen Papieren oder Pergamenten oder Glätten solcher Blätter (z.B. durch Spannen);
- [2] Sehr schwieriges Entfernen von Flecken (z.B. Öl, Firnis, Kopierstift, Stempelfarbe, Tesaklebstoff) auf graphischen Blättern;
- [3] Schließen von Rissen und Löchern in graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung betroffen ist;
- [4] Ausflicken und Einbetten sehr empfindlicher Archivalien- und Buchblätter in Kunststoff-Folien oder Japanpapier;
- [5] Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalien- oder Buchblätter in schwierigen Fällen (z.B. bei starker Verschimmelung);
- [6] Aufziehen beschädigter handgezeichneter Karten großen Formats oder von Seidenrollbildern;
- [7] Ablösen und Reinigen fest verklebter Pergamente von Bucheinbänden;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- [8] Glätten und Festigen von Papyri in mittelmäßigem Erhaltungszustand;
- [9] Ergänzen von Siegeln komplizierter Form;
- [10] Heften auf echte Bünde;
- [11] Herstellen von handgestochenen Kapitalen an Bucheinbänden;
- [12] Herstellen von Buchbeschlügen komplizierter Art;
- [13] Festigen, Erneuern und Ergänzen von Bucheinbänden in schwierigen Fällen (z.B. reichornamentierte Holzdeckel);
- j) [1] Schwierige Retuschen an beschädigten photo- und kinematographischen Archivalien;
- [2] Sensitometrische Kontrolle von Kopien kinematographischer Archivalien;
- [3] Überprüfen von zweistreifigem Nitrofilmbild- und -tonmaterial auf Zusammengehörigkeit einschließlich Synchronlegen und Anbringen der Startzeichen;
- k) [1] Kitten von Farbausbrüchen an Gemälden und Wiederbefestigen loser Farbteile;
- [2] Entfernen des Oberflächenschmutzes auf gefirnißten Gemälden;
- l) [1] Zusammensetzen und -kleben empfindlicher Skulpturen;
- [2] Reinigen von Skulpturen mit Lösungs- und Abbeizmitteln;
- [3] Abnehmen lockerer Übermalungsschichten auf Skulpturen;
- [4] Instandsetzen reich ornamentierter oder reich intarsierter Möbel oder Gemälderahmen;
- [5] Durchspülen unbemalter Steingegenstände;
- m) Nacharbeiten fehlender Außenteile, komplizierte Verleimungen und entsprechend schwierige Arbeiten an Musikinstrumenten zur äußeren Wiederherstellung bis zur Ausstellungsfähigkeit;
- n) [1] Herstellen von Negativformen von empfindlichen Originalen und Herstellen der Abgüsse;
- [2] Herstellen von Galvanoplastiken nach Originalen;
- [3] Originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form;
- [4] Originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- o) [1] Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach skizzenhaften Angaben;
- [2] Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse;
- p) [1] Durchführen kleinerer Grabungen (dazu gehören z.B. Vermessungsarbeiten nach einfachen Methoden, Photographische Dokumentation, Fundkonservierung von empfindlichen Objekten auf dem Grabungsgelände, Anfertigen einfacher maßstäblicher Grabungszeichnungen und einfacher Grabungs- oder Fundberichte, Beaufsichtigung der Grabungsarbeiter);
- [2] Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungs- oder Fundberichte;
- q) Herstellen schwieriger anatomischer Präparate (z.B. Nerven- oder Gefäßpräparate);
- r) Herstellen einfacher Dermoplastiken (anatomisch genaues Nachbilden des Tierkörpers, Zubereiten der Haut, Überziehen des nachgebildeten Körpers mit der Haut, Färben von nackten Hautteilen, Auswählen und Einsetzen der Augen);
- s) [1] Präparieren schwierig zu bearbeitender Wirbeltierskelette;
- [2] Herrichten und Aufstellen von Wirbeltierskeletten für Schauzwecke (Bleichen der präparierten Skelette, Aufstellen und Montieren der Stützgerüste und Montieren der Skelette);
- [3] Präparieren von Bänderskeletten (Abfleischen und Mazerieren der Knochen unter Erhaltung der Sehnenbänder zwischen den Gelenken; Bleichen, Stützen und Montieren der Skelette);
- t) [1] Herstellen schwieriger Präparate von Blüten (z.B. sehr kleine oder stark umgebildete Blüten wie die der Gräser und Sauergräser);
- [2] Herstellen schwieriger pflanzenanatomischer Präparate (z.B. embryologische Schnitte oder Chromosomenpräparate);
- u) [1] Konservieren von sehr brüchigen Fossilien und von Fossilien aus sich veränderndem Material (z.B. Markasit);
- [2] Beseitigen alter Konservierungsmittel aus präparierten Fossilien und erneutes Konservieren;
- [3] Feinpräparieren von weichen Fossilien in weichem Gestein und von harten Fossilien in hartem Gestein, auch mit einfachen Geräten (z.B. Vibrotool);
- [4] Herstellen von orientierten Anschliffen, von geätzten Dünnschliffen einschließlich Lackfilmabzügen, selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei Fossilien und fossilhaltigem Gestein;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- [5] Herstellen von Dünn- oder Serienschliffen von Fossilien;
 - [6] Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen großer geologischer Objekte (z.B. Bodenprofile) und gut erhaltener großer Fossilien;
 - [7] Herausätzen von Fossilien aus Gestein;
 - [8] Auslesen von Mikrofossilien und Vorsortieren nach Familien;
 - [9] Ergänzen und Aufstellen einfacher Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke;
 - [10] Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei kleinen paläontologischen Fundkomplexen;
- v) [1] Herstellen von Grobdünnschliffen von Mineralien und Gesteinen;
- [2] Herstellen von Körnerdünnschliffen, von Dünnschliffen von Salzgestein und von polierten Anschläffen kohligter Gesteine;
 - [3] Ätzen von Erzanschliffen und selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei mineralogischen oder petrographischen Dünnschliffen;
 - [4] Aufbereiten und Trennen der Mineralien aus Gesteinen anhand vorgegebener Trennungstambäume (z.B. mit Schwerelösungen, Zentrifuge, Magnetscheider, Stoßherd);
- w) [1] Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguß) kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien;
- [2] Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen von Tieren und Pflanzen.
- Nr. 5 Nicht mehr einfache Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten sind Arbeiten, die handwerkliche Fertigkeiten und die Beherrschung besonderer Arbeitstechniken voraussetzen, wie z.B.
- a) [1] Waschen, Sortieren, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben fester verzierter, kompliziert geformter oder sehr zerbrochener Keramik;
 - [2] Entfernen von Sinter und Auswässern von Salzen oder Bodensäuren bei im Scherben fester Keramik;
 - [3] Kolorieren von Keramik;
 - b) Zusammensetzen und Ergänzen gut erhaltener dickwandiger Gläser oder Porzellangegegenstände komplizierter Form;
 - c) ...
 - d) Mechanisches Entfernen der Patina, Entchloren oder Tränken von korrodierten Gegenständen aus Kupfer, Bronze oder Messing;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- e) [1] Restaurieren metallisch gut erhaltener Eisengegenstände;
 - [2] Chemisches und elektrolytisches Entrosten von Eisengegenständen;
 - [3] Tränken von korrodierten Eisengegenständen im Vakuum;
- f) Reinigen, z.B. Waschen und Trocknen, sowie Auflegen (Aufnähen) beschädigter Textilien;
- g) [1] Kontrolliertes Austrocknen feuchter Hölzer;
 - [2] Reinigen und Konservieren gut erhaltener Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;
- h) Mechanisches Abnehmen leicht entfernbarer Sinterschichten und Übertünchungen auf Wandmalereien und Mosaiken mit guter Oberflächenerhaltung und fester Haftung an ihrem Untergrund;
- i) [1] Auflegen empfindlicher graphischer Blätter;
 - [2] Behandeln von Griffstellen, Wasserrändern oder Stockflecken (z.B. durch Wasserbäder ohne scharfe Chemikalien) auf schwarz-weißen druckgraphischen Blättern, auf handschriftlichen und anderen Archivalien-Blättern sowie auf gut erhaltenen Papyri oder Glätten solcher Blätter (z.B. durch Spanen);
 - [3] Schließen von nicht in die bildliche Darstellung hineingehenden Rissen in graphischen Blättern;
 - [4] Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalien- oder Buchblätter;
 - [5] Nachleimen von Papieren;
 - [6] Aufziehen beschädigter Urkunden und gedruckter Karten;
 - [7] Ausflicken und Einbetten von Archivalien- und Buchblättern in Kunststoff-Folien oder Japanpapier;
 - [8] Neutralisieren alter Tinten;
 - [9] Reinigen und Konservieren empfindlicher Siegel;
 - [10] Ergänzen von Siegeln;
 - [11] Reinigen und Konservieren von Bleibullen;
 - [12] Herstellen von Pergamenteinbänden;
 - [13] Heften auf echte Bünde einfacher Art;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- j) [1] Chemisches Behandeln chemisch oder bakteriell geschädigter photo- und kinematographischer Archivalien;
- [2] Herstellen von Reproduktionen beschädigter photographischer Archivalien einschließlich Retuschen;
- [3] Vergleichen und Kennzeichnen von positivem und negativem kinematographischem Archivmaterial zur Herstellung vollständiger Kopien;
- [4] Prüfen von photo- und kinematographischen Archivalien auf Chemikalienrückstände;
- k) Durchführen provisorischer restauratorischer Sicherungsmaßnahmen an Gemälden (z.B. Sichern von Farbabhebungen);
- l) [1] Zusammensetzen und -kleben unempfindlicher Skulpturen;
- [2] Reinigen gefaßter Skulpturen mit einfachen Mitteln;
- [3] Einfaches Ergänzen ornamentaler Holz- und Metallteile an Möbeln oder an Gemälderahmen;
- [4] Mechanisches Abnehmen von Sinter auf unempfindlichen Steingegenständen;
- m) [1] Reinigen empfindlicher Teile und Mechaniken von Musikinstrumenten;
- [2] Verleimen einfacher Bruchstellen und Risse an äußeren Holzteilen von Musikinstrumenten und entsprechende Reparaturen an Metallblasinstrumenten;
- [3] Stimmen von Cembali mit Hilfe eines Stimmgerätes;
- n) Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse;
- o) [1] Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen;
- [2] Einfache zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse;
- p) [1] Freilegen und Bergen von Bodenfunden;
- [2] Herrichten von Erdprofilen Grabungsflächen zum Zeichnen und Messen;
- [3] Anfertigen von Grabungsskizzen oder einfachen maßstäblichen Grabungszeichnungen und einfachen Grabungs- oder Fundberichten;
- [4] Beaufsichtigen von Teilabschnitten bei größeren Grabungen;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- q) [1] Methodisches Sammeln von Tieren einschließlich Etikettieren, Messen, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation;
- [2] Reinigen von Fellen mit Chemikalien;
- [3] Schädlingsbekämpfung an Sammlungsobjekten;
- [4] Herstellen schwieriger Naßpräparate von Tieren einschließlich Vorkonservieren (z.B. Injizieren von Konservierungsflüssigkeiten, Überführen, Konzentrationswechsel);
- [5] Herstellen einfacher anatomischer Präparate (z.B. Übersichtspräparate von Muskeln oder Organen);
- [6] Trockenpräparieren von Fischen, Amphibien und Reptilien;
- r) [1] Herstellen schwieriger Stopfpräparate von Vögeln und Säugetieren (z.B. Kolibri, Zwergmaus);
- [2] Herrichten und Aufstellen von Frisch- oder Stopfpräparaten von Vögeln und Säugetieren (nicht Dermoplastik) für Schauzwecke in naturgetreuer Haltung (Nachbilden des Körpers; Auswählen, Einführen und Verankern der Drähte; Stellung geben und Ordnen des Gefieders oder des Fells);
- s) [1] Präparieren schwierig zu bearbeitender Rohskelette;
- [2] Präparieren einfach zu bearbeitender Wirbeltierskelette (Abkochen der vormazerierten Rohskelette; Säubern mit Bürsten, Schabwerkzeugen und chemisches Reinigen und Entfetten);
- t) [1] Methodisches Sammeln von Pflanzen einschließlich Etikettieren, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation;
- [2] Schwierige Arbeiten für Herbarien (z.B. Trocknen von dickfleischigen Pflanzen, von Flechten, Orchideen und Pflanzen mit ähnlicher Struktur unter Benutzung komplizierter Apparate oder mit chemischen Methoden);
- [3] Herstellen einfacher Präparate von Blüten;
- [4] Herstellen einfacher pflanzenanatomischer Präparate;
- [5] Herstellen schwieriger Naßpräparate von Pflanzen (ggf. einschließlich Vorkonservieren, z.B. zur Erhaltung des Chlorophylls);
- u) [1] Methodisches Sammeln von Fossilien bei einfachen geologischen Verhältnissen einschließlich Etikettieren, Anfertigen geologischer Fundpunktskizzen und Vorkonservieren an der Fundstätte;
- [2] Sortieren von Geländeaufsammlungen nach Fundorten, Fundschichten und Fossilgruppen;
- [3] Zusammensetzen und -kleben stark zerbrochener Fossilien;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- [4] Reinigen und Festigen von brüchigem Fossil-Material;
- [5] Grobpräparieren von in Gestein eingeschlossenen Fossilien;
- [6] Feinpräparieren von harten Fossilien in weichem Gestein;
- [7] Konservieren präparierter Fossilien;
- [8] Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen bei Anschliffen von Gesteinen und einfach gebauten Fossilien;
- [9] Aufbereiten von Gesteinsproben durch Schlämmen oder Auffrieren;
- [10] Herstellen von Anschliffen von Gesteinen und Fossilien;
- [11] Auslesen von leicht erkennbaren Mikrofossilien;

- v) [1] Chemisches Reinigen von Mineralstufen;
- [2] Herstellen von Anschliffen und polierten Anschliffen von Mineralien, Gesteinen und Erzen;
- [3] Herstellen von Mineral- und Gesteinsdünnschliffen in normalem Format (2 x 3 cm);
- [4] Herstellen von Körnerstreupräparaten für mineralogische oder petrographische Untersuchungen;
- w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguß) einfach gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien.

Nr. 6 Einfache Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten sind z.B.

- a) Waschen, Sortieren und Zusammensetzen von im Scherben fester Keramik sowie Ergänzen und Einfärben kleinerer Fehlstellen;
- b) Zusammensetzen gut erhaltener dickwandiger Gläser oder Porzellangegenstände unkomplizierter Form;
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) [1] Knüpfarbeiten an sonst gut erhaltenen Teppichen;
- [2] Reinigen, z.B. Waschen und Trocknen, sowie Auflegen (Aufnähen) gut erhaltener Textilien;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- g) [1] Tränken und Festigen trockener Hölzer;
 - [2] Geschmeidigmachen von Ledergegenständen;
- h) Reinigen der Oberfläche unempfindlicher Wandmalereien oder empfindlicher Mosaiken ohne scharfe Instrumente oder Chemikalien;
- i) [1] Auflegen unempfindlicher graphischer Blätter;
 - [2] Ausbessern leicht beschädigter Archivalien- und Buchblätter mit Dokumentenlack oder Japanpapier;
 - [3] Reinigen und Konservieren unempfindlicher Siegel;
 - [4] Reinigen und Pflegen von Ledereinbänden mit Blind- oder Goldpressung;
- j) [1] Kleb- und Umrollarbeiten an stark beschädigten kinematographischen Archivalien;
 - [2] Synchronlegen von Bild und Ton bei kinematographischen Archivalien mit Startzeichen;
- k) Ein- und Ausrahmen von Gemälden;
- l) [1] Montieren von Skulpturen und sonstigen Ausstellungsgegenständen;
 - [2] Zusammensetzen und -leimen von Möbeln;
 - [3] Reinigen empfindlicher Steingegenstände ohne scharfe Instrumente oder Chemikalien;
- m) Reinigen wenig empfindlicher Teile und Mechaniken von Musikinstrumenten;
- n) Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen einfacher Form und Herstellen der Abgüsse;
- o) Herstellen einfacher Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen;
- p) [1] Freilegen wenig empfindlicher Bodenfunde;
 - [2] Fundregistrierung bei Grabungen;

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

- q) [1] Einfaches methodisches Sammeln für zoologische Zwecke;
- [2] Waschen und mechanisches Reinigen von Fellen und älteren Präparaten (z.B. Dermoplastiken, Stopfpräparate, Molluskenschalen und sonstige einfache Hartteile von Wirbeltieren und Wirbellosen);
- [3] Überprüfen der Konservierungsflüssigkeiten in Naßsammlungen;
- [4] Herstellen einfacher Naßpräparate von Tieren;
- r) Herstellen einfacher Stopfpräparate von Vögeln und Säugetieren (Abbalgen, Reinigen der Gefieder und Felle, Vergiften der Haut gegen Schädlingsbefall, Verarbeiten zu Bälgen);
- s) Präparieren einfach zu bearbeitender Rohskelette von Vögeln und Säugetieren (Entfleischen, Wässern, Trocknen und Vorkonservieren der Knochen);
- t) [1] Einfaches methodisches Sammeln für botanische Zwecke;
- [2] Einfache Arbeiten für Herbarien (z.B. Trocknen, Vergiften, Befestigen und Etikettieren von Pflanzen der verschiedenen systematischen Gruppen, auch unter Benutzung einfacher Apparate);
- [3] Herstellen einfacher Nahpräparate von Pflanzen;
- u) [1] Einfaches methodisches Sammeln für geologische und paläontologische Zwecke;
- [2] Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Fossil-Material und Gesteinsproben);
- [3] Waschen und mechanisches Reinigen von Fossil-Material und Gesteinsproben;
- [4] Vorpräparieren fossilhaltigen Gesteins;
- [5] Zusammensetzen und -kleben unempfindlicher Fossilien bei einfachen Brüchen;
- v) [1] Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Mineralien und Gesteine);
- [2] Waschen und mechanisches Reinigen unempfindlicher Mineralstufen;
- [3] Vorrichten mineralogischer oder petrographischer Proben für Dünnschliffe, Anschliffe oder für die Mineraltrennung;
- [4] Formatisieren mineralogischer oder petrographischer Handstücke;
- w) Herstellen von Nachbildungen (Negativform und Abguß) von Tieren, Pflanzen und Fossilien.

Abschnitt Z/18: Restaurierungsarbeiten etc.

Le e r s e i t e

Abschnitt Z/19: BKK BVM

**Z/19. Angestellte der Betriebskrankenkasse
des Bundesverkehrsministeriums
- Körperschaft des öffentlichen Rechts -**

Vorbemerkungen:

1. Dieser Abschnitt gilt für Angestellte der Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeriums (BKK BVM), deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 1998 begonnen hat.
2. Dieser Abschnitt findet auch Anwendung für Angestellte der Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeriums (BKK BVM), deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1998 bestanden und am 1. Januar 1999 fortbestanden hat, wenn sie die Anwendung dieses Abschnitts bis zum 30. Juni 1999 beantragt haben. Der Antrag kann nicht widerrufen werden.
3. Die geschlechtsspezifischen Berufs- oder Funktionsbezeichnungen umfassen auch die Angestellten des jeweils anderen Geschlechts.

Vergütungsgruppe I b

Angestellte der BKK BVM mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als

Abteilungsleiter, denen mindestens 30 Angestellte der Vergütungsgruppe VI b oder höher, davon mindestens 5 Angestellte der Vergütungsgruppe IV a oder höher, unterstellt sind.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte der BKK BVM mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als

Abteilungsleiter.

Abschnitt Z/19: BKK BVM

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte der BKK BVM, deren Tätigkeit sich durch ausdrücklich übertragene Leitungs- und Koordinierungsfunktionen aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Abschnitts heraushebt.

Z.B.

Leiter des Bereichs Controlling.

2. Angestellte der BKK BVM mit abgeschlossener Fortbildung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung für Angestellte im Krankenkassendienst oder abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung als Bezirksstellenleiter.

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen in der Sachbearbeitung, denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Aufgaben auf Dauer übertragen worden sind, die sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts herausheben.

Z.B.

Controller,
Grundsatzsachbearbeiter

2. Angestellte der BKK BVM mit abgeschlossener Fortbildung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung für Angestellte im Krankenkassendienst oder abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung als Erste Sachbearbeiter oder als Gruppenleiter.
3. Angestellte der BKK BVM mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, als DV-Systembetreuer, die autonome EDV-Verfahren selbständig betreuen, Organisations- und Koordinierungsaufgaben selbständig wahrnehmen sowie die Anwender schulen und/oder beraten.

Protokollerklärung zur Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3

Dieses Merkmal gilt nicht für Angestellte, deren Tätigkeit als Gruppenleiter auf Grund der laufenden Umorganisation bis spätestens zum 31. Dezember 1999 wegfällt. Diese Angestellten erhalten bis zum Fortfall ihrer Gruppenleitertätigkeit neben der Vergütung nach der im Arbeitsvertrag festgestellten Vergütungsgruppe eine Zulage in entsprechender Anwendung des § 24 Absätze 1, 3 und 4 MTV Angestellte.

Abschnitt Z/19: BKK BVM

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte der BKK BVM mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, im Vertragsbereich, die in nicht unerheblichem Umfang Prüfanträge stellen.
2. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen und erfolgreich abgeschlossener Fortbildung nach der Fortbildungs- und Prüfungsordnung für Angestellte im Krankenkassendienst in der Sachbearbeitung, denen durch ausdrückliche Anordnung besonders verantwortungsvolle Aufgaben auf Dauer übertragen worden sind.
3. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen, die im Außendienst die Betriebsberatung oder die Mitgliederbestandspflege verantwortlich wahrnehmen, nach Abschluß der Einarbeitungszeit von sechs Monaten.
4. Angestellte der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen im Leistungs-, Versicherungs- und Beitragsbereich, die Kunden betreuen.
2. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen im Vertragsbereich, die in nicht unerheblichem Umfang Prüfanträge vorbereiten.
3. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen, die im Außendienst die Betriebsberatung oder die Mitgliederbestandspflege wahrnehmen, während der Einarbeitungszeit von sechs Monaten.
4. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Abschnitts herausheben, daß ihnen zusätzliche oder umfassendere Aufgaben durch ausdrückliche Anordnung zugewiesen sind.
5. Angestellte der BKK BVM, die DV-Anlagen mit Mehrfachprogrammverarbeitung bedienen.

Abschnitt Z/19: BKK BVM**Vergütungsgruppe V c**

1. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen im Leistungs-, Versicherungs-, Beitrags-, Vertrags-, oder Finanzbereich, die
 - 1.1 Sachverhalte bearbeiten oder
 - 1.2 Abrechnungen sachlich prüfen oder
 - 1.3 Zahlungen sachlich feststellen,und sich durch ihre überwiegend selbständigen Leistungen aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts herausheben, nach langjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
2. Angestellte der BKK BVM als Sekretärin des Vorstandes.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte der BKK BVM mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen und mindestens 20 v.H. selbständigen Leistungen im Leistungs-, Versicherungs-, Beitrags-, Vertrags-, oder Finanzbereich, die
 - 1.1 Sachverhalte bearbeiten oder
 - 1.2 Abrechnungen sachlich prüfen oder
 - 1.3 Zahlungen sachlich feststellen.
2. Angestellte der BKK BVM mit Sekretariatsaufgaben einschließlich Vertretung der Sekretärin des Vorstandes.
3. Angestellte der BKK BVM in den Bezirksstellen als Bürosachbearbeiter nach zweijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte der BKK BVM mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse des Aufgabengebietes erfordern.

Z.B.

 - 1.1 Angestellte in der Poststelle nach Abschluß der Einarbeitungszeit
 - 1.2 Angestellte im Schreibdienst nach Abschluß der Einarbeitungszeit
2. Angestellte in den Bezirksstellen als Bürosachbearbeiter für die ersten zwei Jahre.

Abschnitt Z/19: BKK BVM

Vergütungsgruppe VIII

1. Angestellte der BKK BVM mit Tätigkeiten, die in der Regel durch praktische Berufserfahrung erworbene Fachkenntnisse - auch außerhalb des Krankenkassenbereichs - erfordern.
Z.B.
Angestellte mit Registratur- und/oder Archivaufgaben
2. Angestellte in der Poststelle während der Einarbeitungszeit von sechs Monaten,
3. Angestellte im Schreibdienst während der Einarbeitungszeit von sechs Monaten.
4. Angestellte der Vergütungsgruppe IX b nach Abschluß der Einarbeitungszeit von drei Monaten.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte der BKK BVM mit Tätigkeiten, die in nicht unerheblichem Umfang gedankliche Arbeit oder Fachkenntnissen erfordern, während der Einarbeitungszeit von drei Monaten.

Vergütungsgruppe X

Angestellte der BKK BVM mit mechanischen Tätigkeiten.

Abschnitt Z/19: BKK BVM

Le e r s e i t e

[Anlage 1 b](#)

Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst

Vorbemerkungen zu den Abschnitten A und B

- | | | |
|-------|--------------------------|--|
| Nr. 1 | Die Bezeichnungen | umfassen auch |
| | Pflegehelferinnen | Pflegehelfer |
| | Krankenpflegehelferinnen | Krankenpflegehelfer |
| | Krankenschwestern | Krankenpfleger,
Kinderkrankenschwestern und
Kinderkrankenpfleger |
| | Wochenpflegerinnen | Wochenpfleger |
| | Hebammen | Entbindungspfleger |
| | Altenpflegehelferinnen | Altenpflegehelfer |
| | Altenpflegerinnen | Altenpfleger |
| | Schülerinnen | Schüler. |
- Nr. 2 Krankenschwestern, die Tätigkeiten von Kinderkrankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen ausüben, sind als Kinderkrankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen eingruppiert.
- Nr. 3 Kinderkrankenschwestern, die Tätigkeiten von Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen ausüben, sind als Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen eingruppiert.
- Nr. 4 Altenpflegerinnen, die Tätigkeiten von Krankenschwestern ausüben, sind als Krankenschwestern eingruppiert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpflegerinnen geltenden Zeiten maßgebend.

- Nr. 5 Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die Protokollerklärungen zu der in Bezug genommenen Fallgruppe der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.
- Nr. 6 ¹ Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. ² Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

A. Pflegepersonal, das unter die Sonderregelungen 2m fällt

Vergütungsgruppe Kr. I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe Kr. II

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. I Fallgruppe 1
nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
4. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.
5. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
6. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. I Fallgruppe 2
nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. III

1. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung,
die in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

2. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung, die
 - a) im Operationsdienst,
 - b) im Anästhesiedienst,
 - c) in Dialyseeinheiten,
 - d) an der Herz-Lungen-Maschine,
 - e) in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,
 - f) in Gipsräumen oder
 - g) in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/ Nothilfen

tätig sind.

3. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 1 oder 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

4. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit
nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

5. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe Kr. IV

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppen 1 bis 3

nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Wochenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppe 4

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
4. Hebammen mit entsprechender Tätigkeit.
5. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
6. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppe 5

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. V

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
2. Krankenschwestern, die in Dialyseeinheiten Kranke pflegen sowie die Geräte bedienen und überwachen.
3. Krankenschwestern in Blutzentralen mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

4. Krankenschwestern, die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungs-räumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind.
5. Krankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen mit entsprechender Tätigkeit.
6. Krankenschwestern, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen.
7. Krankenschwestern, die im EEG-Dienst tätig sind.
8. Krankenschwestern, denen mindestens fünf im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

9. Krankenschwestern, die Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind, zu erfüllen haben.
10. Krankenschwestern, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern psychisch kranke Patienten bei der Arbeitstherapie betreuen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

11. Frei aus redaktionellen Gründen.
12. Krankenschwestern, die in Kinderkrankenhäusern oder Kinderfachabteilungen der Milchküche oder der Frauenmilchsammelstelle vorstehen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

13. Krankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

14. Krankenschwestern, die im Operationsdienst

a) als Operationsschwestern oder

b) als Anästhesieschwestern

tätig sind

oder

in der großen Chirurgie für die fachgerechte Lagerung verantwortlich sind.

15. Krankenschwestern, die die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden.
16. Krankenschwestern, die in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
17. Krankenschwestern, die dem Arzt in erheblichem Umfange bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

18. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung in der Krankenhaushygiene, die als Krankenhaushygieneschwestern stationsübergreifend und verantwortlich eingesetzt sind.
19. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 12 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
20. Hebammen mit entsprechender Tätigkeit

nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
21. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 5.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 9)
22. Krankenschwestern bei der Alida-Schmidt-Stiftung im Fachkrankenhaus Hansenberg für die Assistenz bei diagnostischen Aufgaben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe Kr. Va

- 1)
bis) Frei aus redaktionellen Gründen.
3)
4. Krankenschwestern, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 6)
5. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationschwestern oder Gruppenschwestern bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 11 und 12)
6. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 13 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

- 6 a. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 3 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 8)

7. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppen 1 bis 19 und 22
nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der
staatlichen Erlaubnis.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

8. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung zur Vorsteherin des Kreiß-
saals bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 13)

- 8 a. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen
von Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 16 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 8)

9. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 20

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach
sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

10. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch
ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)

11. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch
ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen
der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 25 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8).

12. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 21

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. VI

1. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 15, denen mindestens vier Angestellte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Krankenschwestern in Blutzentralen, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

3. Krankenschwestern, die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind, wenn ihnen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Krankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Krankenschwestern, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

6. Krankenschwestern, denen mindestens zehn im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

- 6a. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung für den Operationsdienst bzw. für den Anästhesiedienst, die im Operationsdienst

a) als Operationsschwestern oder

b) als Anästhesieschwestern

tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

- 6b. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Intensivpflege/-medizin in Einheiten für Intensivmedizin mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 10)

- 6c. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 10)
7. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener sozialpsychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
8. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
9. Krankenschwestern in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
10. Krankenschwestern, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
11. Krankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
12. Krankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
13. Krankenschwestern als Stationsschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 11 und 12)
14. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 12 und 16)

15. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 4 oder 5 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

16. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 7 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

17. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 9 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

18. Krankenschwestern, die als Unterrichtsschwestern tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)

- 18a. Krankenschwestern, die als Praxisanleiterin eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 17 a)

19. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppen 14 bis 18

nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe der Vergütungsgruppe Kr. V oder in dieser Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. Va Fallgruppe 7.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

20. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. Va Fallgruppen 4

nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

21. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. Va Fallgruppen 5 und 6

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

- 21a. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. V a Fallgruppe 6 a

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

22. Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

23. Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 18)

24. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 17 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

- 24a. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. V a Fallgruppe 8 a

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

25. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 14)

26. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 23 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

27. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 24 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

28. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 19)

29. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. Va Fallgruppe 11

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. VII

1. Krankenschwestern in Blutzentralen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

2. Krankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Krankenschwestern, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 6)

6. Krankenschwestern, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

7. Krankenschwestern als Stationsschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 11 und 12)

8. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

9. Leitende Krankenschwestern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 20 und 21)

10. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

11. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 5 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

12. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 17 und 22)

13. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 8 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 17 und 22)

14. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppen 8 bis 10 oder 12 bis 17

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

15. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 18

nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

16. Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

17. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 21 und 23)

18. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 18, 22 und 24)

19. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Ersten Lehrhebammen der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 13 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 18, 22 und 24)

20. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 11 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

21. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 22 oder 24
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

22. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 23
nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

23. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 14)

24. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Leitende Altenpflegerinnen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 25)

25. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 15 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

26. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 19, 22 und 24)

27. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 17 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 19, 22 und 24)

28. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppen 25 bis 27

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

29. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 28

nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. VIII

1. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

3. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

4. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

5. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

6. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 4 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

7. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Fortbildungsstätten für Leitende Krankenschwestern, Unterrichtsschwestern und Stationsschwestern eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 17 und 22)

8. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 26)

9. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 6 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 17 und 22)

10. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppen 4 bis 13
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

11. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 21 und 23)

12. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 9 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

13. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Erste Lehrhebammen an Hebammenschulen mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 24 und 27)

14. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppen 16 bis 20
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
15. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 25)
16. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 11 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
17. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 24 und 28)
18. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 12 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 19, 22 und 24)
19. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppen 23 bis 27
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. IX

1. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
2. Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

3. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

4. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

5. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. X Fallgruppe 2 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

6. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 26)

7. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Unterrichtsschwestern der Vergütungsgruppe Kr. X Fallgruppe 4 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 17 und 22)

8. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppen 1 bis 9
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

9. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 21 und 23)

10. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppen 11 bis 13
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

11. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 25)

12. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 24 und 28)

13. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppen 15 bis 18
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. X

1. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

2. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

3. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. XI Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

4. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschoolen oder Schulen für Krankenpflegehilfen mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 26)

5. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppen 1 bis 7
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

6. Hebammen der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 9

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

7. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 11 oder 12

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. XI

1. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

1 a. Angestellte im Pflegedienst mit einschlägiger abgeschlossener Fachhochschulbildung, die aufgrund ausdrücklicher Bestellung im Rahmen einer Kollegialen Abteilungsleitung zusammen mit einem Leitenden Arzt einer Krankenhausabteilung vorstehen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 21 a)

2. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. XII Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

3. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. X Fallgruppen 1 bis 4

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. XII

1. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

2. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. XI Fallgruppe 1 oder 2
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Angestellte der Vergütungsgruppe Kr. XI Fallgruppe 1 a
nach fünfjähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 21 a)

Vergütungsgruppe Kr. XIII

Leitende Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. XII Fallgruppe 1

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 (1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VII, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
- d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,
- e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,
- f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,

- g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von EUR 46,02.

- (1a) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VII, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von EUR 46,02.

- (2) ¹ Krankenschwestern/Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppen Kr. Va bis Kr. VIII, die als

a) Stationsschwestern/Gruppenschwestern/Stationspflegerinnen oder

b) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen

eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 oder 1a haben. ² Die Zulage steht auch Krankenschwestern/Altenpflegerinnen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

- (3) ¹ Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VII, welche die Grund- und Behandlungspflege bei schwerbrandverletzten Patienten in Einheiten für Schwerbrandverletzte, denen durch die Zentralstelle für die Vermittlung Schwerbrandverletzter in der Bundesrepublik Deutschland bei der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg Schwerbrandverletzte vermittelt werden, ausüben, erhalten eine Zulage von 10 v.H. der Stundenvergütung (§ 35 Abs.3) der Vergütungsgruppe Kr. V für jede volle Arbeitsstunde dieser Pfl egetätigkeit. ² Eine nach Absatz 1, 1a oder 2 zustehende Zulage vermindert sich um den Betrag, der in demselben Kalendermonat nach Satz 1 zusteht.

Nr. 2 Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.

Nr. 3 ¹ Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. ² Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.

Nr. 4 Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Buchst. k werden nicht als Zeiten der Berufstätigkeit berücksichtigt.

- Nr. 5 Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.
- Nr. 6 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
- Nr. 7 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, daß der vorstehenden Krankenschwester weitere Personen unterstellt sind.
- Nr. 8 Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- Nr. 9 Für Altenpflegerinnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.
- Nr. 10 Die Weiterbildung setzt voraus, daß mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei berufsbegleitender Ausbildung in spätestens zwei Jahren vermittelt werden.
- Nr. 11 ¹ Unter Stationsschwestern sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. ² Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. ³ In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.
- Nr. 12 ¹ Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhauträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. ² Unter Gruppenschwestern sind die Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. ³ Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- Nr. 13 Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, daß der vorstehenden Hebamme weitere Personen unterstellt sind.

- Nr. 14 ¹ Unter Stationspflegerinnen sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station/Abteilung vorstehen. ² Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- Nr. 15 Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.
- Nr. 16 Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegepersonen auch sonstige Angestellte unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.
- Nr. 17 Unterrichtsschwestern sind Krankenschwestern, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.
- Nr. 17 a Praxisanleiterinnen sind Krankenpflegepersonen mit einer abgeschlossenen einschlägigen Zusatzausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung dazu bestellt sind, stationsübergreifend Krankenpflegeschülerinnen und Berufsrückkehrerinnen praktische Unterweisungen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erteilen.
- Nr. 18 Lehrhebammen sind Hebammen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.
- Nr. 19 Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Altenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
- Nr. 20 Leitende Krankenschwestern sind Krankenschwestern, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugewiesenen Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere Leitende Krankenschwester und keine Leitende Hebamme hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- Nr. 21 [1] Leitende Krankenschwestern/Leitende Hebammen, die durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zu Mitgliedern der Krankenhausbetriebsleitung bestellt worden sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 15 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe.
- [2] ¹ Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. ² Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) zu berücksichtigen.
- Nr. 21 a (1) Eine einschlägige Fachhochschulausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmal sind insbesondere Studiengänge in der Krankenpflege - Fachbereich Pflegemanagement/Pflegedienstleitung -.
- (2) Dieses Merkmal erfaßt auch Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung Pflegemanagement, denen diese Tätigkeit durch ausdrückliche Bestellung übertragen worden ist.

- Nr. 22 Die Fachausbildung setzt voraus, daß mindestens 900 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht in spätestens 18 Monaten vermittelt werden.
- Nr. 23 Leitende Hebammen sind Hebammen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere Leitende Hebamme und keine Leitende Krankenschwester hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.
- Nr. 24 Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen bzw. für Unterrichtsaltenpflegerinnen.
- Nr. 25 Leitende Altenpflegerinnen sind Altenpflegerinnen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere Leitende Altenpflegerin und keine Leitende Krankenschwester weisungsbefugt ist.
- Nr. 26 Leitende Unterrichtsschwestern sind Unterrichtsschwestern, die eine Krankenpflegeschule oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt oder einer Leitenden Krankenschwester leiten (§ 5 Abs.2 Nr.1 bzw. § 10 Abs.2 Nr.1 des Krankenpflegegesetzes).
- Nr. 27 Erste Lehrhebammen sind Lehrhebammen, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).
- Nr. 28 Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Unterrichtsaltenpflegerinnen, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.

B. Pflegepersonal, das nicht unter die Sonderregelungen 2m fällt

Vorbemerkung zu Abschnitt B

Krankenschwestern/Altenpflegerinnen sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr. IV oder einer höheren Vergütungsgruppe des Abschnitts A eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit ausüben und der Abschnitt B ein Tätigkeitsmerkmal für diese Tätigkeit nicht enthält.

Vergütungsgruppe Kr. I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe Kr. II

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. I Fallgruppe 1
nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
4. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
5. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. I Fallgruppe 2
nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. III

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungsei-
gener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 1 oder 2.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)
2. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschluß-
prüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe Kr. IV

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungsei-
gener Abschlußprüfung,
denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung
ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
3. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungsei-
gener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppe 1

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
4. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entspre-
chender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
5. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschluß-
prüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anord-
nung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

6. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppe 2

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

7. Krankenpflegehelferinnen

und

Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung

sowie

Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung,

die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von

a) Krankenpflegehelferinnen und Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 3

b) Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 8

c) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. Va Fallgruppe 6

bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

Vergütungsgruppe Kr. V

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Frei aus redaktionellen Gründen

3. Krankenpflegehelferinnen

und

Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung,

denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

4. Krankenschwestern, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

5. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 2

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
6. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 4.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 4 und 5)
7. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
8. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
9. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 5

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Ablegung der Abschlußprüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
10. Krankenpflegehelferinnen/Pflegehelferinnen/Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 7

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. Va

1. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 1 oder 4

nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der
staatlichen Erlaubnis.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungsei-
gener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 3

nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der
staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprü-
fung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Krankenschwestern
und
Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung,
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von
 - a) Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 1
 - b) Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 3bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)
4. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 6 oder 7

nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen,
frühestens jedoch nach siebenjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der
staatlichen Anerkennung/Ablegung der Abschlußprüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)
5. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 8

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach siebenjähriger Berufstätigkeit nach Ablegung der
Abschlußprüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

6. Krankenschwestern
und
Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung
als Leiterinnen des Pflegedienstes in einer Pflegestation mit mindestens 7
ständig unterstellten Pflegepersonen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 7)

7. Krankenschwester
oder
Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung,
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin der Kranken-
schwester/Altenpflegerin der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 5 bestellt ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 6)

Vergütungsgruppe Kr. VI

1. Krankenschwestern, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrück-
liche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

2. Frei aus redaktionellen Gründen.

3. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, denen min-
destens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unter-
stellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

4. Krankenschwestern
und
Altenpflegerinnen
der Vergütungsgruppe Kr. Va Fallgruppe 3
nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

5. Krankenschwester
oder
Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung
als Leiterin des Pflegedienstes in der Pflegestation der "Altenwohnanlage
Nordlandweg", der zugleich durch ausdrückliche Anordnung die Leitung des
ambulanten Pflegedienstes für mindestens 450 Wohneinheiten übertragen ist.

6. Krankenschwestern/Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe
V a Fallgruppe 6 oder 7

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. VII

1. Krankenschwestern, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
2. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
3. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 1

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
4. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 3

nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
5. Krankenschwester/Altenpflegerin der Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 5

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. VIII

1. Krankenschwestern, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)
2. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)
3. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VII Fallgruppe 1 oder 2

nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. IX

1. Krankenschwestern, denen mindestens 100 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. X Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. VIII Fallgruppe 1 oder 2
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. X

1. Krankenschwestern, denen mindestens 200 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. IX Fallgruppe 1 oder 2
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe Kr. XI

Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr. X Fallgruppe 1
nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 (1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VII, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-system) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten
- ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von EUR 46,02.
- (2) ¹ Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. IV bis Kr. VIII, die als
- a) Stationspflegerinnen oder
 - b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen
- eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. ² Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- Nr. 2 Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.
- Nr. 3 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

- c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a.
- Nr. 4 Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Buchst. k werden nicht als Zeit der Berufstätigkeit berücksichtigt.
- Nr. 5 Für Altenpflegerinnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
- Nr. 6 Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- Nr. 7 Als Pflegestation im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gelten auch Wohnbereiche und Wohngruppen für Schwerbehinderte in der Wohn- und Rehabilitationsstätte Großhansdorf und im Senator-Neumann-Heim des Vereins für Behindertenhilfe e.V.

Anlage (SR) 2 a: HADAG

**Sonderregelungen für Angestellte
der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG**

Nr. 1

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

An die Stelle des Absatzes 3 tritt folgende Regelung:

[1] Der Angestellte hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

[3] Der Angestellte hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und seine Vergütung nicht verschlechtert wird.

[3] Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch die Ableistung von Wachdienst. Dies gilt für die gesamte Besatzung einschließlich des Maschinenpersonals.

Nr. 2

Zu § 12 - Versetzung, Abordnung, Zuweisung

§ 12 findet keine Anwendung.

Nr. 3

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

Für die im Fährdienst beschäftigten Angestellten tritt an die Stelle des § 15 folgende Regelung:

1. ¹ Die regelmäßige Arbeitszeit (ausschließlich der Pausen) beträgt durchschnittlich 38 1/2 Stunden in der Woche. ² Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

HADAG: Anlage (SR) 2 a

2. ¹ Der Angestellte ist nach Maßgabe der Dienstpläne zu Tag-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienst sowie geteiltem Dienst verpflichtet. ² In besonderen Fällen kann aus betrieblichen Gründen die nach dem Dienstplan zu leistende Arbeitszeit den Bedürfnissen angepaßt bzw. geteilte Arbeitszeit zusammengelegt werden. ³ Die Dienstplanänderungen sollen rechtzeitig (mindestens 48 Stunden vorher) bekanntgegeben werden.
3. Die Dienstpläne werden von der Betriebsleitung unter Beachtung der Arbeitszeitordnung aufgestellt und mit dem Betriebsrat vereinbart.
4. Die Dienstpläne sind so aufzustellen, daß sich aus ihnen mindestens innerhalb von acht Wochen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 38 1/2 Stunden wöchentlich ergibt.
5. ¹ Bei geteiltem Dienst soll die Dienstschicht in nicht mehr als zwei Teile zerfallen und einschließlich der Pausen und der Arbeitsunterbrechung den Zeitraum von 13 Stunden nicht überschreiten. ² Die Arbeitsunterbrechung muß mindestens 2 Stunden betragen.
6. Der kürzeste Dienstabschnitt soll nicht unter 2 Stunden, der längste nicht über 7 Stunden betragen.
7. Die Ruhezeit zwischen den einzelnen Dienstschichten beträgt mindestens 10 Stunden, soweit nicht nach der Arbeitszeitordnung Ausnahmen zulässig sind.
8. ¹ Innerhalb von 2 Wochen sind nach Möglichkeit 3 freie Tage zu gewähren, von denen 2 zusammenhängend gegeben werden sollen. ² Innerhalb von 6 Wochen soll 1 freier Tag auf den Sonntag fallen.
9. ¹ An dienstfreien Tagen soll zwischen der Beendigung der Arbeitsschicht und dem Beginn der neuen Schicht eine Freizeit von 36 Stunden liegen. ² Bei Gewährung von zwei zusammenhängenden dienstfreien Tagen soll die Freizeit 48 Stunden betragen.
10. [1] Wird an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig gearbeitet, so ist zum Ausgleich ein freier Tag zu gewähren.

[2] Ist dies nicht möglich, so werden 7 Stunden mit der Stundenvergütung der Verg. Gr. VI b (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) vergütet.
11. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Liegeplatz des Schiffes. Als Liegeplätze gelten: Hübnerkai, Landungsbrücken, Finkenwerder und Anlage Fischmarkt.

Anlage (SR) 2 a: HADAG

Nr. 4

**Zu § 16 - Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen,
zu § 16 a - Nichtdienstplanmäßige Arbeit**

Für die im Fahrdienst beschäftigten Angestellten gilt folgendes:

1. § 16 und § 16 a gelten nicht.
2. ¹ Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils bis 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. ² Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Protokollerklärung zu Ziffer 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Angestellten, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßig arbeitsfreien Tag.

Nr. 5

Zu § 17 - Überstunden

1. Absatz 2 findet keine Anwendung.
2. Für die im Fahrbetrieb beschäftigten Angestellten gilt folgendes:
 - a) ¹ Überstunden sind die Stunden, die der Angestellte über die dienstplanmäßig festgesetzte Arbeitszeit hinaus leistet. ² Werden im Anschluß an den Dienst mindestens drei Überstunden geleistet, so wird eine halbe Stunde besonders vergütet.
 - b) Für Überstunden, die sich nicht an den dienstplanmäßigen Dienst anschließen oder an dienstfreien Tagen geleistet werden, sind mindestens vier Überstunden zu vergüten.
 - c) Für Urlaubs- und Krankenablöser sind Überstunden die Stunden, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen über durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich hinausgehen.

HADAG: Anlage (SR) 2 a

Nr. 6

Zu § 18 - Arbeitsversäumnis

1. Bei Unfällen ist sofort der Unfallarzt aufzusuchen.
2. ¹ Die Wiederaufnahme der Arbeit ist bis spätestens 13.00 Uhr des Vortages anzuzeigen. ² Diese Regelung gilt nicht für in Urlaub befindliche Angestellte.

Nr. 7

Zu § 19 - Beschäftigungszeit

Die Unterabsätze 2 und 3 des Absatzes 1 finden mit Ausnahme des Satzes 1 des Unterabsatzes 3 keine Anwendung.

Nr. 8

Zu § 20 - Dienstzeit

Es gelten nur die Absätze 1 und 5.

Nr. 9

Frei aus redaktionellen Gründen.

Nr. 10

Zu § 33 - Zulagen

1. Schiffsführer erhalten eine Maschinenzulage, wenn sie die Maschinenanlage selbst zu fahren haben; sie beträgt für jeden Einsatztag
 - a) auf dem Fahrgastschiff MS Max Brauer 100 v.H.
 - b) im übrigen 65 v.H.des Stundenvergütungssatzes der Vergütungsgruppe VI b (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1).
2. Absätze 1 und 3 finden keine Anwendung.

Anlage (SR) 2 a: HADAG

Nr. 11

Zu § 35 - Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

1. § 35 Abs. 1, 2 und 4 findet auf die Angestellten im Fahrdienst keine Anwendung.
2. ¹ Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. ² Sie betragen je Stunde:
 - a) für Überstunden im Anschluß an die dienstplanmäßige Arbeitszeit 20 v.H.,
 - b) für Überstunden, die nicht im Anschluß an die dienstplanmäßige Arbeitszeit oder die an dienstfreien Wochentagen geleistet werden 30 v.H.,
 - c) für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit 45 v.H.,
 - d) für nichtdienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 50 v.H.

der Stundenvergütung der Verg.Gr. VI b (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1). ³ Die Zeitzuschläge werden auch für durch Freizeit ausgeglichene Stunden gezahlt.

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 2 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
4. [1] ¹ Die als Angestellte im Fahrdienst tätigen Schiffsführer und Maschinisten sowie die Kassenkontrolleure erhalten für die durch Nacharbeit, Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr, Arbeit an Vorfesttagen nach 12 Uhr, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie durch geteilten Dienst üblicherweise entstehenden Mehraufwendungen eine Zulage in Höhe des Zuschlages nach Nr. 9 Ziffer 6 Satz 1 der Anlage zu § 2 a MTV Arbeiter II. ² Mit der Zahlung der Zulage sind zugleich die Zeitzuschläge für Arbeiten im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit abgegolten.

[2] Für die im Anschluß an die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit geleisteten Überstunden (Anschlußstunden) wird nur der Zeitzuschlag gemäß Absatz 2 Buchst. a gezahlt.

Nr. 12

Zu § 36 - Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

Die Vergütung ist dem Angestellten am 1. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen.

HADAG: Anlage (SR) 2 a

Nr. 13

Zu § 39 - Jubiläumswendungen

In Unterabsatz 2 tritt an die Stelle des Ausscheidens nach § 20 Abs. 3 das Ausscheiden nach § 19 Abs. 1 Unterabsatz 3.

Nr. 14

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

1. § 40 gilt nicht.
2. Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen gilt der von der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. abgeschlossene Tarifvertrag vom 1. Juli 1964.

Nr. 15

Zu § 42 - Reisekostenvergütung

Für die im Fahrdienst beschäftigten Angestellten gilt folgendes:

¹ Angestellten des Außendienstes der auf der Unterelbe verkehrenden Schiffe werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht in ihre Wohnung zurückkehren können, Übernachtungsraum und Kochgelegenheit zur Verfügung gestellt. ² Diesen Angestellten wird eine Entschädigung von täglich EUR 2,56 gezahlt.

Nr. 16

**Zu § 44 - Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung
(Trennungsgeld)**

§ 44 gilt nicht.

Anlage (SR) 2 a: HADAG

Nr. 17

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

[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] ¹ § 46 gilt nicht für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 1968 eingetreten sind. ² 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.

Nr. 18

Frei aus redaktionellen Gründen

Nr. 19

Zu § 48 - Dauer des Erholungsurlaubs

Absatz 3 gilt nicht.

Nr. 19 a

**Zu § 48 a - Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit,
Schichtarbeit und Nachtarbeit**

1. § 48 a gilt nicht für Angestellte während der Ableistung von Wachdienst.
2. Der Zusatzurlaub nach Nr. 20 ist auf den Zusatzurlaub nach § 48 a anzurechnen.

HADAG: Anlage (SR) 2 a

Nr. 20

Zu § 49 - Zusatzurlaub

1. § 49 gilt nicht.
2. Die Angestellten im Fahrdienst erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

Nr. 21

Zu § 52 - Arbeitsbefreiung

Absatz 4 Unterabsatz 2 gilt nicht.

Nr. 22

Zu § 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

Absätze 2 und 3 gelten nicht.

Nr. 23

Zu Abschnitt XIII - Übergangsgeld

Abschnitt XIII (§§ 62 - 64) gilt nicht.

Anlage (SR) 2 a: HADAG

Nr. 24

Zu § 65 - Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

§ 65 ist mit folgender Ergänzung anzuwenden:

Im übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 die im hamburgischen öffentlichen Dienst jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

Nr. 25

Zu § 68 - Sachleistungen

§ 68 gilt nicht.

HADAG: Anlage (SR) 2 a

Leerseite

Anlage (SR) 2 b: Theater

Sonderregelungen für Angestellte

**der Hamburgischen Staatsoper GmbH,
der Neuen Schauspielhaus GmbH,
der Thalia-Theater GmbH**

Nr. 1

Zu § 1 - Allgemeiner Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Theaterangestellten, die nicht durch § 3 aus dem Geltungsbereich ausgenommen sind.

Unter diese Sonderregelungen fallen daher:

- Assistenten des Technischen Direktors oder des Technischen Leiters an Theatern
- Beleuchtungsmeister
- Erste Theatermaler - soweit nicht überwiegend künstlerisch tätig -
- Gewandmeister - soweit nicht überwiegend künstlerisch tätig -
- Hausinspektoren an Theatern
- Hausmeister an Theatern
- Kostümfundusverwalter
- Kraftfahrzeugmeister als Leiter der Transportabteilung der Staatsoper
- Leiter der Theater- und Musikbibliothek bei der Staatsoper
- Leiter von Tischler-, Schlosser- oder Tapezierwerkstätten bei den Theatern
- Maschinenmeister an Theatern
- Orchesterwarte
- Requisitenmeister
- staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Theater: Anlage (SR) 2 b

- Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- Technische Inspektoren an Theatern - soweit nicht Technische Leiter oder nicht überwiegend künstlerisch tätig -
- Theatermagazinmeister
- Theatermeister
- Theatertonmeister
- Theatertontechniker
- Theater- und Kostümmaler - soweit nicht überwiegend künstlerisch tätig
- Verwalter von Rollen- und Stimmaterial (Theaterbibliothekare)
- Verwaltungsangestellte.

Nr. 2

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹ Für die unter Buchstabe a) oder b) genannten Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse sich bis zum 1. August 1961 nach der TO.A oder nach der TO.A entsprechenden Grundsätzen gerichtet haben, gilt für ihre Person dieser Tarifvertrag, es sei denn, daß sie bis spätestens zum 31. Dezember 1961 dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklärt hatten, daß sie nach den unter § 3 Buchst. a) oder b) bezeichneten Tarifverträgen beschäftigt werden wollen. ² Die Wahl ist endgültig.

Nr. 3

Zu § 5 - Probezeit

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zur Dauer einer Spielzeit vereinbart werden.

Nr. 4

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

Der Angestellte ist verpflichtet, an Abstechern und Gastspielreisen teilzunehmen.

Anlage (SR) 2 b: Theater

Nr. 5

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Angestellten, der die Theaterbetriebszulage (Nr. 7) erhält, kann um sechs Stunden wöchentlich verlängert werden.
- (2) ¹ Der Angestellte ist an Sonn- und Feiertagen ebenso zu Arbeitsleistungen verpflichtet wie an Werktagen. ² Zum Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen wird in jeder Woche ein ungeteilter freier Tag gewährt. ³ Dieser soll mindestens in jeder siebenten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
- (3) ¹ Die tägliche Arbeitszeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. ² Die Unterbrechung soll in der Regel mindestens vier Stunden betragen.
- (4) ¹ Wird der Angestellte an einem Wochenfeiertag (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 4) dienstplanmäßig zur Arbeit herangezogen, ist zum Ausgleich ein freier Tag zu gewähren. ² Der Ausgleichstag kann abweichend von § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub gewährt werden.

Nr. 6

Zu § 17 - Überstunden

§ 17 gilt mit folgenden Maßgaben:

1. Anstelle des Absatzes 1 Unterabs. 2 gilt der folgende Satz:

Überstunden dürfen nur angeordnet werden, wenn ein außerordentliches dringendes dienstliches Bedürfnis besteht oder die besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes es erfordern.

2. Absatz 2 Unterabs. 2 und Absatz 4 sind nicht anzuwenden.

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.

Theater: Anlage (SR) 2 b

Nr. 7

Zu § 35 - Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- (1) ¹ Der Angestellte, der nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leisten muß und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält eine Theaterbetriebszulage; sie beträgt für die Angestellten der Vergütungsgruppe

X	bis zu	22 v. H.,
IX a, IX b, VIII	bis zu	21 v. H.,
VII	bis zu	19 v. H.,
VI b	bis zu	18 v. H.,
V c	bis zu	17 v. H.,
V b und V a	bis zu	15 v. H.,
IV b	bis zu	14 v. H.,
IV a	bis zu	12 v. H.,
III	bis zu	11 v. H.,
II a	bis zu	10 v. H.,
I b	bis zu	9 v. H.,
I a	bis zu	8 v. H.

der jeweiligen Endgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) ihrer Vergütungsgruppe. ² Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind jeweils abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind jeweils aufzurunden.

- (2) Durch die Theaterbetriebszulage werden abgegolten
- a) die mit der Arbeit im Theater verbundenen Aufwendungen und besonderen Erschwernisse, die die nicht nur gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit und die üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeit mit sich bringen,
 - b) die Zulagen nach § 33 a und die Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) bis zu sechs Stunden in der Woche sowie die Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b) bis f).
- (3) Der Angestellte erhält für jede Arbeitsstunde, um die die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 Satz 1) nach Nr. 5 Abs. 1 für ihn verlängert worden ist, die Stundenvergütung nach § 35 Abs. 3 Unterabs. 1; sie gilt als Bestandteil der Vergütung im Sinne des § 26.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

[1] Von dieser Regelung werden nur die Angestellten nach Nr. 1 erfaßt, die gemäß Nr. 5 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.

Anlage (SR) 2 b: Theater

[2] Die Höhe der Theaterbetriebszulage bemisst sich nach dem Grad der Beanspruchung, der an dem Umfang der Heranziehung zu Sonn- und Feiertagsarbeit gemessen werden kann.

[3] Den Höchstsatz nach Absatz 1 erhalten die Angestellten, die mindestens 30 % Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.

[4] 75 % des Höchstsatzes nach Absatz 1 erhalten die Angestellten, die mindestens 22 1/2 % Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.

[5] 50 % des Höchstsatzes nach Absatz 1 erhalten die Angestellten, die mindestens 15 % Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.

Nr. 8

Zu § 42 - Reisekostenvergütung

- (1) Bei Abstechern und Gastspielreisen findet das für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltende Reisekostenrecht sinngemäße Anwendung.
- (2) Für Gastspiele im Ausland kann im Einzelfall betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden.

Nr. 9

Frei aus redaktionellen Gründen

Nr. 10

Zu § 47 - Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub ist - soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen - während der Theaterferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 11

Zu § 49 - Zusatzurlaub

Der Angestellte, dem die Theaterbetriebszulage gemäß Nr. 7 Abs. 1 gezahlt wird, erhält einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

Theater: Anlage (SR) 2 b

Nr. 12

Übergangsregelung

- (1) [1] Der Angestellte, der bis zum 28. Februar 1978 eine Theaterbetriebszulage bezogen hatte, die ihm nach Fortfall des Anspruchs aufgrund der bisher geltenden Übergangsregelung weitergezahlt worden ist, erhält eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des für den Monat März 1985 gezahlten Betrages.

[2] Auf die Ausgleichszulage werden angerechnet:

- a) Überstundenvergütungen (§ 35 Absatz 3 Unterabs. 2) für bis zu sechs Stunden wöchentlich,
- b) Zeitzuschläge (§ 35 Absatz 1).

- (2) [1] Der Angestellte, der bis zum 31. März 1985 eine Theaterbetriebszulage nach Nr. 7 Abs. 1 oder 2 in der bis zum 31. März 1985 geltenden Fassung bezogen hat und ab 1. April 1985 die Voraussetzungen für den Bezug einer Theaterbetriebszulage nicht mehr erfüllt, erhält eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des für den Monat März 1985 gezahlten Betrages.

[2] Auf die Ausgleichszulage werden angerechnet die Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für bis zu sechs Stunden in der Woche sowie die Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f.

- (3) Der Angestellte, der bis zum 31. März 1985 eine Theaterbetriebszulage nach Nr. 7 Abs. 1 in der bis zum 31. März 1985 geltenden Fassung bezogen hat und ab 1. April 1985 nur noch Anspruch auf eine Theaterbetriebszulage in vermindelter Höhe hat, erhält eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrags.

- (4) [1] Die Ausgleichszulagen nach Absatz 1 bis 3 vermindern sich um jeweils 30 v.H. aller Erhöhungen der Vergütung, die nach dem 1. April 1985 eintreten.

[2]¹ Nicht angerechnet werden Erhöhungen des Ortszuschlages, die sich aus einer Änderung des Familienstandes oder der Anzahl der kindergeldberechtigenden Kinder ergeben. ² Bei einer Verminderung des Ortszuschlages durch eine Änderung des Familienstandes oder der Anzahl der kindergeldberechtigenden Kinder tritt eine Erhöhung der Ausgleichszulage nicht ein.

- (5) Absatz 4 gilt nicht für Angestellte, die bereits für den Monat April 1975 die Theaterbetriebszulage bezogen haben.

Anlage (SR) 2 c: "Vereinigung" u.a.

Sonderregelungen für Angestellte

**der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V.,
der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.,
des Vereins für Behindertenhilfe e.V.,
des Hamburger Schulvereins von 1875 e.V.,
der Hamburger Blindenstiftung,
der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit
geistiger Behinderung gGmbH**

Nr.1

Geltungsbereich

¹ Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte in der Pflegestation des Blindenaltenheims Falkenried Nr. 88 (Hamburger Blindenanstalten), die im Pflegedienst ständig Pflegefälle der Pflegestufen II und III betreuen. ² Für diese Angestellten finden die Sonderregelungen SR 2 m Anwendung.

Nr. 2

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

Für Angestellte, denen die Förderung der Gesundheit, Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen oder überwiegend die Betreuung der in den Heimen des Vereins für Behindertenhilfe oder des Hamburger Lebenshilfe-Werkes untergebrachten Personen obliegt, gilt folgendes:

¹ Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

"Vereinigung" u.a.: Anlage (SR) 2 c

Nr. 3

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

Für den in Nr. 2 genannten Personenkreis gilt folgendes:

¹ Wenn die betrieblichen Belange es erfordern, kann der Angestellte vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen. ² Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubs- oder Krankheitstage zulässig. ³ Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9.00 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Protokollerklärung:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Nr. 4

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

Für den in Nr. 2 genannten Personenkreis gilt folgendes:

1. ¹ Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ² Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
2. ¹ Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel auf Nachtdienst entfallen. ² Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. ³ Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

Anlage (SR) 2 c: "Vereinigung" u.a.

Nr. 5

Zu § 15 Abs 6a - Bereitschaftsdienst -

Für den in Nr. 2 genannten Personenkreis gilt folgendes:

1. Für Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, gilt § 15 Abs. 6a mit den Maßgaben der Absätze 2 und 3.
2. ¹ Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. ² Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. ³ Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.
3. [1] Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

[2] Leistet der Angestellte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

Nr. 6

Frei aus redaktionellen Gründen

Nr. 7

Frei aus redaktionellen Gründen

Nr. 8

Frei aus redaktionellen Gründen

"Vereinigung" u.a.: Anlage (SR) 2 c

Nr. 9

Zu § 68 - Sachleistungen

¹ Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. ² Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 10

Übergangsregelungen

§ 2 Abs. 3 des Zwölften Tarifvertrages vom 15. Januar 1964 zur Änderung des Manteltarifvertrages für Angestellte (MTV Angestellte) vom 1. August 1961 bleibt unberührt.

Anlage (SR) 2 d: HPI

Sonderregelungen für Angestellte

**des Heinrich-Pette-Instituts für experimentelle Virologie
und Immunologie an der Universität Hamburg**

Nr. 1

Zu § 5 - Probezeit

Für wissenschaftliche Angestellte und technische Assistenten kann eine Probezeit bis zu einem Jahr vereinbart werden.

Nr. 2

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

¹ Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

Nr. 3

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

¹ Der Angestellte ist verpflichtet, an den vom Arbeitgeber angeordneten Schutzimpfungen teilzunehmen. ² Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

HPI: Anlage (SR) 2 d

Nr. 4

**Zu § 15 Abs. 6a und 6b und zu § 17
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft - Überstunden**

- I.
 1. Frei aus redaktionellen Gründen.
 2. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an mit 25 v.H., als Arbeitszeit gewertet.
 3.)
 - bis) Frei aus redaktionellen Gründen.
 5.)
 6. ¹ Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen - von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden. ² Bereitschaftsdienst in der Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag sowie in der Zeit vom Dienstende vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag gelten als zweimaliger Bereitschaftsdienst. ³ Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gelten als viermaliger Bereitschaftsdienst.
- II. ¹ Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. ² Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

Nr. 5

Frei aus redaktionellen Gründen

Anlage (SR) 2 d: HPI

Nr. 6

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ^[1]Für Angestellte, 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 Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 31. März 1985 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

^[2] ¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 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 § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

^[3] Bei Anwendung des Ruhegeldgesetzes gilt folgendes:
 - a) Beschäftigungszeit im Sinne des Ruhegeldgesetzes 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% auf die Vergütung oder den Lohn gezahlt worden ist.
- (3) Für Angestellte, 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 zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Ruhegeldgesetz die Zahlung eines Versorgungszuschlages nach § 2 Ziffern 2 und 3 des Tarifvertrages vom 1. April 1968 gewählt haben, verbleibt es dabei, sofern diese Angestellten 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.

HPI: Anlage (SR) 2 d

Nr. 7

Zu § 54 - Außerordentliche Kündigung

Als Grund für eine außerordentliche Kündigung seitens der Stiftung nach § 54 gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der dem Angestellten nach Nr. 3 obliegenden Pflichten.

Nr. 8

Zu § 55 - Unkündbare Angestellte

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung seitens der Stiftung nach § 55 Abs. 1 gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der dem Angestellten nach Nr. 3 obliegenden Pflichten.

Nr. 9

Zu Abschnitt XII - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

[1] Angestellte, die auf Kosten der Stiftung eine besondere Ausbildung auf den Gebieten der Erforschung der spinalen Kinderlähmung, der Multiplen Sklerose, anderer Viruskrankheiten des Nervensystems sowie der allgemeinen neurobiologischen und therapeutischen Grundlagen dieser Krankheiten und den damit zusammenhängenden wissenschaftlichen Arbeitsmethoden erhalten haben, sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Kosten dieser Ausbildung einschließlich der während der Ausbildung gezahlten Bezüge zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grund vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluß der Ausbildung endet.

[2] Dies gilt nicht, wenn der Angestellte bei einem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis eintritt, der den MTV Angestellte, den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Anlage (SR) 2 e: HÖB

Sonderregelungen für Angestellte

der Stiftung Hamburger öffentliche Bücherhallen

Nr. 1

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit - und zu § 17 - Überstunden

¹ Den Diplombibliothekaren sowie Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen an öffentlichen Büchereien die entsprechenden Tätigkeiten ausüben, zu deren Aufgaben auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. ² Aus der Überschreitung der zur Erarbeitung der Bücherkenntnisse und der Besprechung von Neuerscheinungen vorgesehenen Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

HÖB: Anlage (SR) 2 e

Leerseite

Anlage (SR) 2 f: DESY/GKSS

**Sonderregelungen für Angestellte
der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY und
der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH**

Nr. 1

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

Der Angestellte 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.

Nr. 2

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

- (1) Der Angestellte 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 der Angestellte vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt; er hat sich innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung von Überstundenvergütung (§ 35), einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung zu unterziehen.
- (3) ¹ Ist nach den Strahlenschutzvorschriften eine Weiterbeschäftigung des Angestellten, durch die er ionisierenden Strahlen oder der Gefahr einer Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper ausgesetzt wäre, nicht zulässig, so kann er auch dann zu anderen Aufgaben herangezogen werden, wenn der Arbeitsvertrag nur eine bestimmte Beschäftigung vorsieht. ² Dem Angestellten dürfen jedoch keine Arbeiten übertragen werden, die mit Rücksicht auf seine bisherige Tätigkeit ihm nicht zugemutet werden können.

DESY/GKSS: Anlage (SR) 2 f

Nr. 3

Zu § 11 - Nebentätigkeit

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

Nr. 4

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Bei Wechselschichten werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.
- (2) Die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden im Rahmen des Dienstplanes/Schichtplanes durch entsprechende zusammenhängende Freizeit ausgeglichen.
- (3) Günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit, die am 1. Juli 1962 bestanden haben, bleiben unberührt.

Nr. 5

Zu § 15 Abs. 6b und zu §17 - Rufbereitschaft - Überstunden

- (1) Rufbereitschaft darf bis zu höchstens zehn Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr angeordnet werden.
- (2) ¹ Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. ² Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

Anlage (SR) 2 f: DESY/GKSS

Nr. 5 a

Zu § 27 - Grundvergütung

¹ Angestellten, die in Nr. 6 Abs. 3 Satz 1 aufgeführt sind, kann im Einzelfall zur jeweiligen Grundvergütung eine jederzeit widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) ihrer Vergütungsgruppe darf hierdurch nicht überschritten werden. ² Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gemäß § 27 Abschn. A erhöht, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung. ³ Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Angestellte in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine Zulage nach § 24 erhält.

Nr. 6

Zu § 33 und § 33a - Zulagen - Wechselschicht- und Schichtzulagen

- (1) ¹ Die Zulagen, Entschädigungen und Zuschläge sowie die Überstundenvergütung einschließlich der Abgeltung nach der Nr. 5 können durch Nebenabreden zum Arbeitsvertrag ganz oder teilweise pauschaliert werden. ² Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.
- (2) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (3) a) Angestellten mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung sowie sonstigen Angestellten der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 1 a, 1 b und 1 c des Teils I der Anlage 1 a, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie Angestellte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher, technischer oder medizinischer Hochschulbildung ausüben,
 - b) technischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
 - c) Meistern, physikalisch-technischen, chemisch-technischen, landwirtschaftlich-technischen und medizinisch-technischen Assistenten und Chemotechnikern,
 - d) technischen Angestellten der Vergütungsgruppen IV b bis VIII sowie Labornanten,

DESY/GKSS: Anlage (SR) 2 f

- e) Angestellten im Dokumentationsdienst,
- f) Angestellten im Programmierdienst,
- g) Angestellten als Übersetzer

kann im Einzelfall eine jederzeit widerrufliche Zulage gewährt werden, wenn der Angestellte Forschungsaufgaben vorbereitet, durchführt oder auswertet. Die Zulage darf höchstens das Fünffache des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe des Angestellten betragen. ³ Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Angestellte in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine Zulage nach § 24 erhält.

Günstigere Regelungen, die bis zum 1. Juli 1962 in den Arbeitsverträgen getroffen sind, bleiben unberührt.

- (4) Die nach dem Tarifvertrag über die Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen vom 1. Mai 1961, abgeschlossen zwischen der Gesellschaft für Kernenergieverwertung in Schiffbau und Schifffahrt mbH und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, zu gewährenden Leistungen werden auf die Nachtdienstentschädigung (§ 33 Abs. 5) und die Wechselschichtzulage angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Unterabsatz 2:

Außertarifliche Zulagen, die bis zum 1. Juli 1962 für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gewährt worden sind, fallen nicht hierunter.

Nr. 7

Frei aus redaktionellen Gründen

Anlage (SR) 2 f: DESY/GKSS

Nr. 8

Zu §§ 37 und 71 - Krankenbezüge

Arbeitsunfähigkeit, die auf Einwirkung ionisierender Strahlen zurückzuführen ist, wird Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten im Sinne des § 37 Abs. 6 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 2 gleichgestellt.

Nr. 9

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

(2) § 46 und die Nr. 9 gelten nicht für Angestellte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg unter Wahrung ihrer Versorgungsansprüche gegen Hamburg zur Dienstleistung bei DESY beurlaubt sind.

(3) [1] Soweit Angestellte, 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.

[2] Der Versorgungszuschlag bemisst sich nach der Höhe des Beitrages und der Umlage, die der Arbeitgeber im Falle der Versicherung des Angestellten bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) an die Versorgungsanstalt zu zahlen hätte.

[3] 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.

[4] Der Versorgungszuschlag wird gezahlt, wenn und soweit er nachweislich für die Zukunftssicherung des Angestellten verwendet wird.

DESY/GKSS: Anlage (SR) 2 f

Nr. 10

Zu § 48 - Dauer des Erholungsurlaubs

Soweit Angestellten am 1. Juli 1962 für ihre Person ein längerer Urlaub als nach diesem Tarifvertrag zugestanden hat, verbleibt es dabei.

Nr. 11

Zu Abschnitt XII - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Angestellte, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung erhalten, können durch Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Kosten dieser Ausbildung einschließlich der während der Ausbildung gezahlten Bezüge für den Fall zu erstatten, daß das Arbeitsverhältnis aus Verschulden oder auf eigenen Wunsch des Angestellten vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluß der Ausbildung endet. ² Die Erstattungspflicht besteht nicht, wenn der Angestellte zu einem Arbeitgeber, der den MTV Angestellte, den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, oder zu einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Forschungseinrichtung, an der der Bund durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist, übertritt.

Nr. 12

Zu § 54 - Außerordentliche Kündigung

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach § 54 gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der dem Angestellten nach den Nrn. 1 und 2 obliegenden Pflichten.

Anlage (SR) 2 f: DESY/GKSS

Nr. 13

Zu § 55 - Unkündbare Angestellte

- (1) Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach § 55 Abs. 1 gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der dem Angestellten nach den Nrn. 1 und 2 obliegenden Pflichten.
- (2) Eine nach den Strahlenschutzvorschriften nicht zulässige oder nur beschränkt zulässige Weiterbeschäftigung steht einer Berufskrankheit im Sinne des § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 Buchst. a gleich, wenn die Unzulässigkeit oder Beschränkung der Weiterbeschäftigung durch Einwirkung von Quanten- oder Korpuskelstrahlung durch einen während des Arbeitsverhältnisses erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine in dieser Zeit zugezogene Berufskrankheit verursacht ist.

Nr. 14

**Zu § 56 - Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall
und Berufskrankheit**

Eine nach den Strahlenschutzvorschriften nicht zulässige oder nur beschränkt zulässige Weiterbeschäftigung steht einer Berufskrankheit im Sinne des § 56 Satz 2 gleich.

Nr. 15

Zu § 62 - Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

Eine nach den Strahlenschutzvorschriften nicht zulässige oder nur beschränkt zulässige Weiterbeschäftigung steht einer Körperbeschädigung im Sinne des § 62 Abs. 3 Ziffer 1 Buchst. b gleich.

DESY/GKSS: Anlage (SR) 2 f

Leerseite

Anlage (SR) 2 g

Frei aus redaktionellen Gründen

Anlage (SR) 2 g

Leerseite

Anlage (SR) 2 h: SPR

Sonderregelungen für Angestellte

der Sprinkenhof AG

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Soweit in den Normen für die Gewährung einer zusätzlichen Versorgung an die Betriebsangehörigen der Wohnungsunternehmen (WU) der Freien und Hansestadt Hamburg und ihre Hinterbliebenen vom 9. Mai 1950 in der Fassung vom August 1959 die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit günstiger geregelt ist, gilt diese Beschäftigungszeit für die am 1. April 1963 im Dienst der Sprinkenhof Aktiengesellschaft stehenden Angestellten weiter.

SPR: Anlage (SR) 2 h

Leerseite

Anlage (SR) 2 i: Hausmeister

Sonderregelungen für Angestellte

als Hausmeister

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten nicht für

- a) Angestellte der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG,
- b) Hausmeister mit Betreuungsaufgaben in Altenwohnanlagen und Altenwohnheimen der Alida Schmidt-Stiftung, der Flutopfer-Stiftung von 1962 und der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung.

Nr. 2

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 50 1/2 Stunden wöchentlich.
2. § 15 Abs. 2 und 4 findet keine Anwendung.
3. Günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit, die am 1. August 1961 bestanden haben, bleiben unberührt.

Nr. 3

Zu § 17 - Überstunden

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 2 Ziffern 1 und 3) hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

Hausmeister: Anlage (SR) 2 i

Leerseite

Zeitangestellte: Anlage (SR) 2 k

Sonderregelungen

**für Zeitangestellte, Angestellte für
Aufgaben von begrenzter Dauer
und für Aushilfsangestellte**

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Protokollerklärung:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. ¹ Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. ² Mit Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Die Angestellten, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Frei aus redaktionellen Gründen
6. [1] ¹ Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden. ² Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a bis 57 f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.

Zeitangestellte: Anlage (SR) 2 k

[2] Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach §14 Abs. 2 und 3 TzBfG gilt folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, daß es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel 12 Monate nicht unterschreiten; sie muß mindestens sechs Monate betragen.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 5 Satz 1 bei Arbeitsverhältnissen
 - aa) von weniger als 12 Monate die ersten vier Wochen,
 - bb) von mindestens 12 Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses. § 5 Satz 2 gilt entsprechend.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
 - aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
 - bb) nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.
- e) [1]¹ Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden.² Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluß eines Kalendermonats.

[2]¹ Ein Arbeitsverhältnis, das für eine Dauer von längstens zwölf Monate vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.² Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch den Angestellten gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslaufzeit erzielt werden.
- f) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Angestellte auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.
- g) Die Nrn. 2, 3 und 7 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung.

[3] § 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruht, mit der Maßgabe, daß bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.

Zeitangestellte: Anlage (SR) 2 k

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

1. Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

2. [1] Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

[2] Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

[3] Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

Nr. 3

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

¹ Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. ² In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

Nr. 4

Frei aus redaktionellen Gründen

Nr. 5

Frei aus redaktionellen Gründen

Zeitangestellte: Anlage (SR) 2 k

Nr. 6

Frei aus redaktionellen Gründen

Nr. 7

Zu Abschnitt XII - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anstelle der § 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

1. Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.
2. Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.
3. [1] Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

[2] Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

[3] Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als	1 Monat	2 Wochen
von insgesamt mehr als	6 Monaten	4 Wochen
von insgesamt mehr als	1 Jahr	6 Wochen

zum Schluß eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als	2 Jahren	3 Monate
von insgesamt mehr als	3 Jahren	4 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

[4] Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

4. ¹ Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. ² Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

Zeitangestellte: Anlage (SR) 2 k

Leerseite

Zeitangestellte: Anlage (SR) 2 k

L e e r s e i t e

Anlage (SR) 2 I: BFW, WFB

Sonderregelungen für Angestellte

**der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH
der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte -**

Nr. 1

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

Für die Ärzte und das Pflegepersonal gilt folgendes:

¹ Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

Nr. 2

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹ Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ² Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (2) ¹ Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel auf Nachtdienst entfallen. ² Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. ³ Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

Nr. 3

**Zu § 15 Abs 6a und 6b und § 17
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft - Überstunden**

- (1) ¹ Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. ² Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Diensten am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Diensten vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. ³ Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

BFW, WFB : Anlage (SR) 2 I

- (2) Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (3) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (4) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (5) ¹ Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen - von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden. ² Bereitschaftsdienst in der Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie in der Zeit vom Dienstende vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag gelten als zweimaliger Bereitschaftsdienst. ³ Bereitschaftsdienst über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gelten als viermaliger Bereitschaftsdienst.
- (6) ¹ Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. ² Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

Nr. 4**Zu § 19 - Beschäftigungszeit**

Den Angestellten, die am 31. Dezember 1975 in einem Arbeitsverhältnis bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH stehen und die am 1. Januar 1976 ein neues Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH begründen, wird die beim Berufsförderungswerk Hamburg GmbH zurückgelegte, nach Vollendung des 18. Lebensjahres liegende Zeit der Beschäftigung als Beschäftigungszeit angerechnet.

Nr. 5**Frei aus redaktionellen Gründen**

Anlage (SR) 2 I: BFW, WFB

Nr. 6

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

A. Angestellte der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zur Berufsförderungswerk Hamburg GmbH am 30. Juni 1984 bestanden und am 1. Juli 1984 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 31. Dezember 1984 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] ¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

B. Angestellte der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte -

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zur Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH am 31. Dezember 1986 bestanden und am 1. Januar 1987 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 30. Juni 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

BFW, WFB : Anlage (SR) 2 I

[2]¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL.² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

- (3) Sofern nach Unterabsatz 1 oder 2 § 46 Anwendung findet, wird den Angestellten, 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.

Nr. 7**Zu § 68 - Sachleistungen**

¹ Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. ² Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Anlage (SR) 2 m: Krankenanstalten

Sonderregelungen für Angestellte

**in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie
in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten
Personen in ärztlicher Behandlung stehen**

Nr. 1

Geltungsbereich

¹ Diese Sonderregelungen gelten für die in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Angestellten. ² Dazu gehören auch die Angestellten, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlußuntersuchung stattfindet (Kuranstalten und Kurheime), ferner die Angestellten in medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z.B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen Insassen. ³ Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 n fallen.

Nr. 2

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

¹ Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

Nr. 3

Frei aus redaktionellen Gründen

Krankenanstalten: Anlage (SR) 2 m

Nr. 4

Zu § 9 - Schweigepflicht

Der Angestellte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

Nr. 5

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹ Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ² Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (2) ¹ Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. ² Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. ³ Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

Nr. 6

Zu § 15 Abs. 6a und 6b und zu § 17 - Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft - Überstunden

A. Überstunden

Für die Angestellten im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum MTV Angestellte fallen, die Angestellten im Wirtschaftsdienst (z.B. im Küchenwirtschaftsdienst, Wäschereidienst und in der Materialverwaltung der Hauswirtschaft), die Angestellten im Diätküchendienst (z.B. Diätassistentinnen) sowie die Angestellten im Erziehungsdienst gilt § 17 mit folgenden Maßgaben:

1. Anstelle des Absatzes 1 Unterabs. 2 gilt der folgende Satz:
Überstunden dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.
2. Absatz 4 ist nicht anzuwenden.
3. Bei Notständen (z.B. Epidemien) kann der Ausgleichszeitraum des Absatzes 5 Satz 1 auf sechs Monate verlängert werden.

Anlage (SR) 2 m: Krankenanstalten

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1b zum MTV Angestellte fallen, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z.B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharmazeutisch-technischen Dienst (z.B. pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekenhelfer) gilt § 15 Abs. 6a und 6b mit den Maßgaben der Absätze 2 bis 8.
- (2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- a) ¹ Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe des Bereitschaftsdienstes	Arbeitsleistung innerhalb Arbeitszeit	Bewertung als
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.,
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.,
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.,
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H..

² Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.,
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.,
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

- (3) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (4) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (5) [1] ¹ Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund bezirklicher oder örtlicher Vereinbarung zugewiesen. ² Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.

Krankenanstalten: Anlage (SR) 2 m

[2] Die bezirkliche oder örtliche Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

- (6) [1]¹ Leistet der Angestellte in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. ² Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

[2] Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Angestellten gleichmäßig verteilt werden.

[3]¹ Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ² Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

- (7) [1]¹ Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,
in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. ² Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. ³ Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, daß zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

[2]¹ Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. ² Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

[3] Wird der Angestellte an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

[4] Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

[5]¹ Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Angestellten nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, daß seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v.H. hinausgegangen ist. ² Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des § 15 Abs. 6a Unterabs. 3.

Anlage (SR) 2 m: Krankenanstalten

[6] Der Angestellte, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluß an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

- (8) [1]¹ Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24 Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.² Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

[2]¹ Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste.² Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

[3] Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 1 und des Absatzes 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

[4]¹ Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen.² Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach § 15 Abs. 6a Unterabs. 3 verwendet werden.

Nr. 7

Zu Abschnitt VII - Vergütung

- (1) Wird ein Angestellter im Pflegedienst, der unter Abschnitt A der Anlage 1 b fällt, auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
- a) dem Angestellten, soweit er freigestellt werden muß, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§ 26) fortgezahlt und
 - b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.

Krankenanstalten: Anlage (SR) 2 m

(2) [1]¹ Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet.² Satz 1 gilt nicht, wenn die Angestellte

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

[2] Zurückzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchst. a:

Die fortzuzahlende Vergütung umfaßt auch die allgemeine Zulage nach § 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982.

Nr. 8 bis Nr. 12**Frei aus redaktionellen Gründen****Nr. 13****Zu § 68 - Sachleistungen**

¹ Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet.² Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Anlage (SR) 2 n: Ärzte

Sonderregelungen

**für Ärzte und Zahnärzte an den
in den SR 2 c und SR 2 m genannten
Anstalten und Heimen**

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Ärzte und Zahnärzte (Ärzte), die in den Einrichtungen beschäftigt werden, die in den Sonderregelungen 2 c und 2 m genannt sind.

Nr. 2

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

¹ Der Arbeitgeber kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen des Arztes ist er hierzu verpflichtet.

Nr. 3

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

(1) ¹ Zu den dem Arzt obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen. ² Der Arzt kann vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt innerhalb des Anstaltsbereichs ärztlich tätig zu werden.

(2) [1] Zu den dem Arzt aus seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen.

[2] ¹ Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält der Arzt einen nicht gesamtversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von 15 DM *). ² Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe II a bzw. II.

*) für die Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2003: EUR 15,10
für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis 30. April 2004: EUR 15,25
ab 1. Mai 2004: EUR 15,40

Ärzte: Anlage (SR) 2 n

- (3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, daß die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.
2. Ein Arzt, der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.
3. Ein Arzt, dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z.B. Vorliegen einer anerkannten Erwerbsminderung, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.
4. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln des Arztes vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.
5. ¹ Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer den tariflichen Bezügen sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z.B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. ² Der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

Nr. 4

Zu § 9 - Schweigepflicht

Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, daß Unterlagen im Sinne von § 9 Abs. 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfaßt werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Anlage (SR) 2 n: Ärzte

Nr. 5

Zu § 11 - Nebentätigkeit

(1) [1] Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.

[2] Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.

[3] ¹ In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. ² Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

[4] Im übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

(3) ¹ Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. ² Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 6

Zu Abschnitt IV - Arbeitszeit

Erhält der Arzt aufgrund von Nr. 5 Abs. 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschnittes IV.

Ärzte: Anlage (SR) 2 n

Nr. 7

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

¹ Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ² Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Nr. 8

Zu § 15 Abs. 6a und 6b - Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

- (1) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- a) ^[1] Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.,
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.,
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.,
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

^[2] Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Arzt während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Arzt je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.,
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.,
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

Anlage (SR) 2 n: Ärzte

- (3) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (4) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (5) ¹ Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. ² Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.
- (6) [1] ¹ Leistet der Arzt in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. ² Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.
- [2] Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Ärzte gleichmäßig verteilt werden.
- [3] ¹ Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ² Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.
- (7) [1] Im Kalendermonat dürfen
- in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,
in den Stufen C und D nicht mehr als sechs
- [2] ¹ Bereitschaftsdienste angeordnet werden. ² Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. ³ Leistet der Arzt auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, daß zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.
- [3] ¹ Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arzt abgeleistet werden. ² Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.
- [4] Wird der Arzt an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.
- [5] Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

Ärzte: Anlage (SR) 2 n

[6]¹ Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Arzt nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, daß seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v.H. hinausgegangen ist.² Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des § 15 Abs. 6a Unterabs. 3.

[7] Der Arzt, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluß an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) [1]¹ Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.² Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arzt geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

[2]¹ Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste.² Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

[3] Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 1 und des Absatzes 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

[4]¹ Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabs. 2 bis 4 bis können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen.² Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach § 15a Abs. 6a Unterabs. 3 verwendet werden.

Nr. 9 bis Nr. 11

Frei aus redaktionellen Gründen

Anlage (SR) 2 n: Ärzte

Nr. 12

Zu § 61 - Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Das Zeugnis wird vom leitenden Arzt und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Anstalt ausgestellt.

Nr. 13

Zu § 68 - Sachleistungen

¹ Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. ² Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Ärzte: Anlage (SR) 2 n

Leerseite

Anlage (SR) 2 o: HMC

Sonderregelungen für Angestellte

der Hamburg Messe und Congress GmbH

Nr. 1

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit des Angestellten, der im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzt ist und der die Zulage nach Nr. 2 erhält, kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 48 1/2 Stunden wöchentlich) verlängert werden.
2. [1] Der im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzte Angestellte ist an Sonn- und Feiertagen zur Arbeit verpflichtet, soweit die betrieblichen Verhältnisse dies erfordern.

[2] ¹ Der Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen ist jeweils an einem ungeteilten freien Tag zu gewähren. ² Der freie Tag soll mindestens in jeder siebten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.

[3] ¹ Die an einem Wochenfeiertag, auch wenn dieser auf einen Sonntag fällt, am Ostersonntag und am Pfingstsonntag geleistete Arbeitszeit ist grundsätzlich durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag auszugleichen (§ 15 Abs. 6 Unterabs. 2). ² Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird der Zeitzuschlag nach Nr. 2 Ziffer 4 gezahlt.
3. ¹ Die tägliche Arbeitszeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, wenn der Angestellte an einem Tag sowohl bei der Vorbereitung (z.B. Probe) als auch bei der Durchführung der Veranstaltung eingesetzt ist. ² Die Arbeitsunterbrechung muß mindestens zwei Stunden betragen. ³ Die Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Arbeitsunterbrechung dürfen zusammen vierzehn Stunden nicht überschreiten.

Nr. 2

Zu § 35 - Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

1. [1] Der regelmäßig im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzte Angestellte, der in nicht unerheblichem Umfang Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit leisten muß und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält eine Zulage.

[2] Maßgebend für die Höhe der Zulage ist der sich im Jahresdurchschnitt ergebende Anteil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, für den Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Buchst. b bis f zustehen.

Anlage (SR) 2 o: HMC

[3] Für die Berechnung des Jahresdurchschnitts bleiben Urlaub und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Angestellten außer Betracht.

Die Zulage beträgt:

Stufe	Anteil der Zeiten nach Unterabs. 2 mindestens	EUR / monatlich		
		für die Zeit vom		ab
		1.1.2003 bis 31.12.2003	1.1.2004 bis 30.4.2004	1. Mai 2004
1	6,5 v.H.	101,12	102,13	103,15
2	13,0 v.H.	166,42	168,08	169,76
3	18,0 v.H.	216,28	218,44	220,62
4	23,0 v.H.	266,84	269,51	272,21
5	28,0 v.H.	317,40	320,57	323,78
6	33,0 v.H.	367,95	371,63	375,35

[4] Bei allgemeinen Vergütungserhöhungen erhöht sich die Zulage jeweils zeitgleich um den durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Vergütungserhöhung.

2. Durch die Zulage nach Ziffer 1 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 § 35 Abs. 1 Buchst. b bis f,
 - c) etwaige Schicht- oder Wechselschichtzulagen.
3. Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit (Nr. 1 Ziff. 1) wird für die über durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich hinaus geleistete Arbeitszeit die Überstundenvergütung nach § 35 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt.
4. Wird für die geleistete Arbeit an einem Wochenfeiertag, einem Ostersonntag oder einem Pfingstsonntag kein Freizeitausgleich gewährt (Nr. 1 Ziff. 2 Unterabs. 3 Satz 2), ist neben der Zulage nach Nr. 1 ein Zeitzuschlag von 100 v.H. zu zahlen.
5. Erhält der Angestellte, der Anspruch auf eine Zulage nach Ziffer 1 hat, aufgrund einer vor dem 1. Januar 1977 getroffenen einzelarbeitsvertraglichen Regelung (Nebenabrede) einen monatlichen Pauschalbetrag, mit dem auch Erschwernisse im Sinne der Ziffer 2 abgegolten werden, ist die Zulage auf den Pauschalbetrag anzurechnen.

Anlage (SR) 2 p: GKSS-Taucher

Sonderregelungen für Angestellte

**der GKSS Forschungszentrum Geesthacht GmbH
für die Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb**

Nr. 1

Geltungsbereich

¹ Diese Sonderregelungen gelten für die Angestellten, die Taucheinsätze durchführen oder während der Taucheinsätze die dafür notwendigen Einrichtungen (z.B. Druckkammersysteme) bedienen bzw. betreuen. ² Die Vorschriften der Anlage 2 f zum MTV Angestellte bleiben unberührt.

Nr. 2

Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

¹ Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch die Ableistung von Wachdienst und Arbeitsbereitschaft. ² Dies gilt für alle Angestellten, die im Tauchbetrieb eingesetzt sind.

Nr. 3

**Zu §§ 15 und 35 - Regelmäßige Arbeitszeit - Zeitzuschläge,
Überstundenvergütung**

1. [1] ¹ Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind zeitweise programmabhängig. ² Die Dienstplangestaltung und die Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Anforderungen, die sich aus dem Zweck des jeweiligen Taucheinsatzes ergeben.

[2] Die Arbeitszeit beginnt und endet an der vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

[3] Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden und beträgt die Transportzeit vom Anleger bis zur vorgeschriebenen Arbeitsstelle bzw. von der Arbeitsstelle bis zum Anleger jeweils mehr als 30 Minuten, so wird die darüber hinausgehende Transportzeit mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet.

GKSS-Taucher: Anlage (SR) 2 p

[4] Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, so beginnt - unbeschadet des Satzes 4 - die Arbeitszeit bereits auf dem Transportfahrzeug vom Zeitpunkt des angeordneten Arbeitsbeginns auf der Arbeitsstelle an.

2. [1] Der Dienstplan für Angestellte, die sich im Druckkammersystem aufhalten, sieht einheitlich folgende Arbeitszeiten vor:

1. regelmäßige Arbeitszeit	8,4 Stunden täglich,
2. Tageswache	3,6 Stunden täglich,
3. Nachtwache	12,0 Stunden täglich.

[2] Der Dienstplan gilt auch an Sonnabenden, Sonntagen und Feiertagen.

[3] Wachgänger sind verpflichtet, sich während der Wache an der vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten.

[4] Bei Heranziehung zum Wachdienst gilt folgendes:

2.1 Tageswache

a) Die Entschädigung für eine Tageswache beträgt 2/3 der Überstundenvergütung Verg.Gr. V c pro Stunde. Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f werden nicht gezahlt.

b) Bei der Tageswache wird die für kleine Arbeitsleistungen (z.B. Kontrolle der Meßinstrumente und Armaturen, Quittieren von Alarmen, Durchgeben der Meßdaten) aufgewendete Zeit nicht besonders als Arbeitszeit gewertet. Angeordnete Arbeitszeit während der Tageswache wird als Arbeitszeit gewertet.

2.2 Nachtwache

a) Die Entschädigung für eine Nachtwache bis zu 12 Stunden beträgt das Dreifache einer Überstundenvergütung Verg. Gr. V c. Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f werden nicht gezahlt.

b) ¹ Während der Nachtwache ist der Wachgänger berechtigt, sich schlafen zu legen. Schlafgelegenheit ist zu stellen. Zur Arbeitsleistung darf der Wachgänger nur in Notfällen herangezogen werden. ² Die in Notfällen angeordnete Arbeitszeit wird als Arbeitszeit gewertet.

3. ¹ Für Angestellte, die Druckkammersysteme bedienen bzw. betreuen, kann während des auswärtigen Taucheinsatzes (außerhalb der GKSS-Unterwasser-Simulationsanlage) ebenfalls Wachdienst angeordnet werden. ² Ziffer 2 findet ggf. entsprechende Anwendung.

Anlage (SR) 2 p: GKSS-Taucher

4. Mindestfreizeit nach Vollsättigungstaucheinsätzen:
 - 4.1 Nach Vollsättigungstaucheinsätzen von mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen darf der Taucher erst nach 24 Stunden wieder zur Arbeit herangezogen werden.
 - 4.2 Nach Vollsättigungstaucheinsätzen von mehr als zehn aufeinanderfolgenden Tagen darf der Taucher erst nach 48 Stunden wieder zur Arbeit herangezogen werden.

Nr. 4

Zu § 17 - Überstunden

¹ Die Angestellten sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Einsatzleitung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Einsatzleitung bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. ² Arbeitsbereitschaft wird nur angeordnet, wenn zu erwarten ist, daß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeitsleistung jedoch überwiegt. ³ Für die Vergütungsberechnung wird die Zeit der Arbeitsbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet. ⁴ § 15 Abs. 6a findet auf die Zeit der Arbeitsbereitschaft keine Anwendung.

Nr. 5

Zu § 33 - Zulagen

Angestellte, die tauchen, erhalten eine Taucherzulage. § 33 Abs. 6 gilt sinngemäß.

Nr. 6

Zu § 40 - Beihilfen und Unterstützungen

Den Angestellten wird der bei Havarie, Sinken des Fahrzeugs oder Gerätes, bei Brand, Wassereinbruch, Explosion oder Einbruchdiebstahl nachweisbar entstandene Schaden und Verlust von Effekten bis zu einem Höchstbetrag von EUR 2.812,11 im Einzelfall ersetzt.

GKSS-Taucher: Anlage (SR) 2 p**Nr. 7****Zu § 42 - Reisekosten**

1. Für die Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb nehmen die Angestellten an der arbeitgeberseits gestellten Vollverpflegung teil, die aus Frühstück, Mittag- und Abendessen besteht.
2. Während der Einsätze im Tauchbetrieb wird angemessene Unterkunft gestellt.

Nr. 8**Zu § 48 a - Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit
und Nachtarbeit**

§ 48 a gilt nicht für Inanspruchnahmen nach Nr. 3 Abs. 2 und 3.

Anlage (SR) 2 q: VZH

**Sonderregelungen für Angestellte
der Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

An die Stelle des § 46 tritt die folgende Regelung:

Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

VZH: Anlage (SR) 2 q

Leerseite

Anlage (SR) 2 r: STW

**Sonderregelungen für Angestellte
des Studentenwerks Hamburg AÖR**

Nr. 1

Zu § 39 - Jubiläumswendungen

§ 39 findet vom 1. Januar 1978 an Anwendung.

Nr. 2

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

§ 40 findet vom 1. Januar 1978 an Anwendung.

Nr. 3

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

¹ § 46 gilt nicht für Angestellte, die vor dem 1. Februar 1977 und nach Vollendung des 55. Lebensjahres eingestellt wurden. ² Im übrigen findet § 46 Anwendung mit der Maßgabe, daß Beschäftigungszeiten beim Studentenwerk Hamburg, die vor dem 1. Januar 1965 zurückgelegt worden sind, nicht als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 9 des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg - Ruhegeldgesetz -) gelten.

Nr. 4

Zu § 48 - Dauer des Erholungsurlaubs

§ 48 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, daß Angestellte, die am 31. Januar 1977 in einem Arbeitsverhältnis beim Studentenwerk Hamburg standen und deren Arbeitsverhältnis am 1. Februar 1977 fortbestand, mindestens den Urlaub erhalten, der ihnen nach bisher geltenden tarifvertraglichen oder einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen am 1. Januar 1977 zugestanden hat.

STW: Anlage (SR) 2 r

Leerseite

Anlage (SR) 2 s: BIG

Sonderregelungen für Angestellte

**des Bildungs- und Informationszentrums
des Gartenbaus Hamburg**

Nr. 1

Zu § 17 - Überstunden

- (1) ¹ Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. ² Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.
- (2) Überstunden, die in den Monaten April bis September geleistet werden, können abweichend von § 17 Abs. 5 Satz 1 bis zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres ausgeglichen werden.

BIG: Anlage (SR) 2 s

Leerseite

Anlage (SR) 2 t: TZH

**Sonderregelungen für Angestellte
der Tourismuszentrale Hamburg e.V.**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

[1] § 46 gilt nicht für Angestellte, 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.

[2] Diese Angestellten haben zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung Anspruch auf Versicherung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

TZH: Anlage (SR) 2 t

Leerseite

Anlage (SR) 2 u: AWH

**Sonderregelungen für die Angestellten
der Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH**

Nr. 1

Zu § 19 - Beschäftigungszeit

Bei Angestellten, die aus einem Arbeitsverhältnis beim Verein Elisabeth-Krankenhaus e.V. (Freimaurer-Krankenhaus) oder bei dem Verein Deutsches Rotes Kreuz-Schwesternschaft Hamburg e.V. in ein neues Arbeitsverhältnis bei dem Krankenhaus Rissen der DRK-Schwesternschaft Hamburg gGmbH (jetzt: Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH) im unmittelbaren Anschluß übertreten, wird die beim bisherigen Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegte Zeit der Beschäftigung auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

Nr. 2

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für die Angestellten, die aus einem Arbeitsverhältnis beim Verein Elisabeth-Krankenhaus e.V. (Freimaurer-Krankenhaus) in ein Arbeitsverhältnis bei dem Krankenhaus Rissen der DRK-Schwesternschaft Hamburg gGmbH (jetzt: Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH) im unmittelbaren Anschluß übertreten und denen bisher eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt war, gilt § 46.

[2] Auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 9 Ruhegeldgesetz) wird die beim Verein Elisabeth-Krankenhaus e.V. zurückgelegte ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet, soweit für diese Zeit eine Versorgungszusage entsprechend dem Ruhegeldgesetz bestanden hat.

AWH : Anlage (SR) 2 u

Leerseite

Anlage (SR) 2 v: MVA

Sonderregelungen für die Angestellten

der Müllverbrennungsanlage Stapelfeld GmbH

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ¹ Der Angestellte kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile seines Entgelts in Beiträge zu einer weiteren betrieblichen Altersversorgung umwandeln. ² Das Nähere wird betrieblich geregelt.

MVA: Anlage (SR) 2 v

Leerseite

Anlage (SR) 2 w: ASS u.a.

Sonderregelungen für Angestellte

**der Alida Schmidt-Stiftung
der Flutopfer-Stiftung von 1962
der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung**

Nr. 1

Geltungsbereich

[1] Diese Sonderregelungen gelten mit Ausnahme der Nr. 5 (Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung) nicht für Angestellte in den Pflegestationen der folgenden Einrichtungen, die im Pflegedienst ständig Pflegefälle der Pflegestufen II und III betreuen:

Max-Brauer-Heim	(Alida Schmidt-Stiftung)
Wilhelm-Leuschner-Heim	(Flutopfer-Stiftung v. 1962).

[2] Für diese Angestellten finden die Sonderregelungen SR 2 m Anwendung.

Nr. 2

Zu § 7 - Ärztliche Untersuchung

[1] Für Angestellte, denen die Betreuung der in den Wohnheimen, Altenwohnanlagen, Altenwohnheimen, Altenpflegeheimen und sozialtherapeutischen Wohnheimen der Alida Schmidt-Stiftung, der Flutopfer-Stiftung von 1962 und der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung untergebrachten Personen obliegt und die nicht unter die Sonderregelungen SR 2 m fallen, gilt folgendes:

[2]¹ Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

ASS u.a.: Anlage (SR) 2 w

Nr. 3

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

Für den in Nr. 1 genannten Personenkreis gilt folgendes:

1. ¹ Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ² Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
2. ¹ Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel auf Nachtdienst entfallen. ² Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. ³ Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

Nr. 4

**Zu § 15 Abs. 6a und 6b und § 17 - Bereitschaftsdienst,
Rufbereitschaft - Überstunden**

Für den in Nr. 1 genannten Personenkreis gilt folgendes:

1. Frei aus redaktionellen Gründen.
2. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 40 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
3. Frei aus redaktionellen Gründen.
4. Frei aus redaktionellen Gründen.
5. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen - von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Monat angeordnet werden.

Anlage (SR) 2 w: ASS u.a.

Nr. 5

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

An die Stelle des § 46 tritt die folgende Regelung:

Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

Nr. 6

Zu § 68 - Sachleistungen

¹ Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. ² Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

ASS u.a.: Anlage (SR) 2 w

Leerseite

Anlage (SR) 2 x: GRO

Sonderregelungen für Angestellte

**der Stiftung Grone-Schule,
der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.**

Nr. 1

**Zu § 36 - Berechnung und Auszahlung
der Bezüge, Vorschüsse**

§ 36 gilt mit der Maßgabe, daß Zahltag jeweils der letzte Kalendertag des Monats ist.

Ab 1. April 1984 findet § 36 ohne Einschränkung Anwendung.

Nr. 2

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

GRO: Anlage (SR) 2 x

Leerseite

Anlage (SR) 2 y: KES

Sonderregelungen für Angestellte

**der Stiftung Hamburgisches Krankenhaus
Edmundsthal-Siemerswalde**

Hinweis: Die Mitgliedschaft in der AVH endet am 30. Juni 2003

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zur Stiftung Hamburgisches Krankenhaus Edmundsthal-Siemerswalde am 30. Juni 1983 bestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt § 46, sofern nicht diese Angestellten bis zum 30. Juni 1984 durch schriftliche Erklärung die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] Auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 9 Ruhegeldgesetz) wird ggf. die vor dem 1. Juli 1983 bei der Stiftung Hamburgisches Krankenhaus Edmundsthal-Siemerswalde zurückgelegte ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet.

KES: Anlage (SR) 2 y

Leerseite

Anlage (SR) 2 z: HAB

Sonderregelungen für Angestellte

**der Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
(HAB)**

Nr. 1

Zu §§ 19 und 20 - Beschäftigungszeit - Dienstzeit

Der Angestellte, der mit der Freien und Hansestadt Hamburg ein Arbeitsverhältnis begründet hatte und dieses zum Zwecke des Übertritts in die Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH einvernehmlich beendet, behält seine erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit.

Nr. 2

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für den der Nr. 1 unterfallenden Angestellten, dem 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) zugesagt worden war, gilt abweichend von Absatz 1 § 46.

[2] Dieser Angestellte behält seine vor Eintritt in die Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit.

HAB: Anlage (SR) 2 z

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/1: Verbund DÜI

Sonderregelungen für Angestellte

**des Instituts für Allgemeine Überseeforschung,
des Instituts für Asienkunde,
des Deutschen Orient-Instituts,
des Instituts für Iberoamerika-Kunde,
des Instituts für Afrika-Kunde,**

im Verbund des Deutschen Übersee-Instituts

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ^[1]Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zu den obengenannten Instituten am 31. Dezember 1983 bestanden und am 1. Januar 1984 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt § 46, sofern nicht diese Angestellten bis zum 30. Juni 1984 durch schriftliche Erklärung die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

^[2]Auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 9 Ruhegeldgesetz) wird ggf. die vor dem 31. Dezember 1983 bei den obengenannten Instituten zurückgelegte ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet.
- (3) Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zu den obengenannten Instituten 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 Verband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) und der hierzu geschlossenen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zugesagt worden ist, gelten die vertraglichen Regelungen aus dem Gruppenversicherungsvertrag fort, sofern nicht diese Angestellten bis zum 30. Juni 1984 durch schriftliche Erklärung die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

Verbund DÜI: Anlage (SR) 2 z/1

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/2: TBZ

**Sonderregelungen für die Angestellten
der Stiftung Technologieberatungszentrum Hamburg**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

TBZ: Anlage (SR) 2 z/2

Leerseite

Sonderregelungen für Angestellte der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ^[1]Für Angestellte, 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 Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 31. Dezember 1984 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

^[2]¹ Für Angestellte, 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 § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

BBW: Anlage (SR) 2 z/3

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/4: ALH

**Sonderregelungen für die Angestellten
der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

ALH: Anlage (SR) 2 z/4

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/5: frei aus redaktionellen Gründen

Frei aus redaktionellen Gründen

frei aus redaktionellen Gründen: Anlage (SR) 2 z/5

Le e r s e i t e

Anlage (SR) 2 z/6: BWI

**Sonderregelungen für die Angestellten
der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

BWI: Anlage (SR) 2 z/6

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/7: HKG

Sonderregelungen für Angestellte

der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e.V.

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

HKG: Anlage (SR) 2 z/7

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/8: LUK

Sonderregelungen für Angestellte

der Landesunfallkasse Freie und Hansestadt Hamburg

Nr. 1

Zu §§ 19 und 20 - Beschäftigungszeit - Dienstzeit

Der Angestellte, der bis zum 31. Dezember 1985 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg - Eigenunfallversicherung - gestanden hat und am 1. Januar 1986 in ein Arbeitsverhältnis zur Landesunfallkasse Freie und Hansestadt Hamburg übergetreten ist, behält seine erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit.

Nr.2

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

[1] Der Angestellte, der am 31. Dezember 1985 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg - Eigenunfallversicherung - gestanden hat und am 1. Januar 1986 in ein Arbeitsverhältnis zur Landesunfallkasse Freie und Hansestadt Hamburg übergetreten ist, behält seine erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit.

[2] Die bei der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegte Beschäftigungszeit wird auf die Wartezeit (§ 4 Ruhegeldgesetz) angerechnet.

LUK: Anlage (SR) 2 z/8

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/9: HAM

Sonderregelungen für Angestellte

der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM)

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).
- (3) Absatz 2 gilt nicht für den Angestellten, der von der Freien und Hansestadt Hamburg für die Tätigkeit bei der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM) beurlaubt ist, sofern dem Angestellten von der Freien und Hansestadt Hamburg eine Versorgung nach dem Gesetz über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt ist und die bei der HAM zurückgelegte Beschäftigungszeit auf die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 9 Ruhegeldgesetz) angerechnet wird.

HAM: Anlage (SR) 2 z/9

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/10: JDL

**Sonderregelungen für Angestellte
der Johann-Daniel-Lawaetz-Stiftung**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

JDL: Anlage (SR) 2 z/10

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/11: EWE

Sonderregelungen für Angestellte

der Elbe-Werkstätten GmbH

Nr. 1

Zu §§ 19 und 20 - Beschäftigungszeit - Dienstzeit

Angestellte, 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 Beschäftigungs- und Dienstzeit.

Nr. 2

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ^[1]Für die von Nr. 1 erfaßten Angestellten, 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) zugesagt worden ist, gilt abweichend von Absatz 1 § 46.

^[2] ¹ Diese Angestellten behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit (§ 4 Ruhegeldgesetz).

^[3] Nicht zu den in Unterabsatz 1 genannten Angestellten gehören Angestellte, 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.

EWE: Anlage (SR) 2 z/11

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/12: BTZ

Sonderregelungen für Angestellte

der Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

BTZ: Anlage (SR) 2 z/12

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/13: FRI

Sonderregelungen für Angestellte

des Freizeitentrums Hamburg-Harburg e.V.

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

FRI: Anlage (SR) 2 z/13

L e e r s e i t e

Anlage (SR) 2 z/14: VKU

Sonderregelungen für Angestellte

des Verwaltungsseminars Kupferhof e.V.

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zum Verwaltungsseminar Kupferhof e. V. am 28. Februar 1987 bestanden und am 1. März 1987 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 31. August 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] ¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis beim Verwaltungsseminar Kupferhof e. V. ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

Nr. 2

Zu § 68 - Sachleistungen

¹ Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. ² Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höheren Sätze vereinbart werden.

VKU: Anlage (SR) 2 z/14

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/15: HBS

**Sonderregelungen für Angestellte
der Hamburger Blindenstiftung**

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage 2 c bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 17 - Überstunden

Arbeitsbefreiung als Ausgleich für Überstunden (§ 17 Abs. 5 Satz 1) ist für die Angestellten im Blindenjugendheim Südring spätestens bis zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen.

Nr. 2

Zu § 36 - Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

§ 36 gilt mit der Maßgabe, daß Zahltag jeweils der Letzte des Monats ist.

Nr. 3

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

HBS: Anlage (SR) 2 z/15

(2) [1] Für Angestellte, 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 Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 31. Dezember 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] ¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 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 § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

Anlage (SR) 2 z/16: VER

Sonderregelungen für Angestellte

**der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V.
(im folgenden "Vereinigung")**

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 c bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) Für Angestellte nach § 3 Buchstabe m MTV Angestellte, die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der "Vereinigung" beurlaubt werden, gelten, solange die Beurlaubung dauert, die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) Die Angestellten nach Absatz 1 sind Angestellte im Sinne des § 6 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz.

Protokollerklärung:

Die "Vereinigung" als Arbeitgeber sagt zu,

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

VER: Anlage (SR) 2 z/16

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

Zu § 19 und 20 - Beschäftigungszeit - Dienstzeit

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Bei Angestellten, die 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" übertreten, tritt die "Vereinigung" in die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit der Freien und Hansestadt Hamburg ein.
- (2) ¹ Die Angestellten nach Absatz 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit, Dienstzeit und ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit (§ 4 Ruhegeldgesetz).
- (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" aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, werden in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 so gestellt, als hätten sie die Beamtendienstzeit im Angestelltenverhältnis verbracht.

Protokollerklärung:

Die "Vereinigung" als Arbeitgeber sagt zu, die Kosten zu tragen, wenn sie einen Angestellten nach Nr. 1 oder 2 zu einer Fortbildungsmaßnahme der Freien und Hansestadt Hamburg entsendet.

Anlage (SR) 2 z/17: frei aus redaktionellen Gründen

Frei aus redaktionellen Gründen

frei aus redaktionellen Gründen: Anlage (SR) 2 z/17

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/18: VFB

**Sonderregelungen für Angestellte
des Vereins für Behindertenhilfe e.V.**

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2c bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1] Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zum Verein für Behindertenhilfe e.V. am 31. Dezember 1988 bestanden und am 1. Januar 1989 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 30. Juni 1989 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] ¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis beim Verein für Behindertenhilfe e.V. ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

VFB: Anlage (SR) 2 z/18

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/19: AKK

**Sonderregelungen für die Angestellten
des Altonaer Kinderkrankenhauses von 1859 e.V.**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

(2) [1] Für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zum Altonaer Kinderkrankenhaus von 1859 e.V. am 31. Dezember 1988 bestanden und am 1. Januar 1989 fortbestanden hat und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 46, sofern diese Angestellten nicht bis zum 30. Juni 1989 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] ¹ Für Angestellte, die gemäß Unterabsatz 1 die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis beim Altonaer Kinderkrankenhaus von 1859 e.V. ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erworben haben, findet § 46 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

AKK: Anlage (SR) 2 z/19

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/20: HLW

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

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2c bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 36 - Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

§ 36 gilt mit der Maßgabe, daß Zahltag jeweils der Letzte des Monats ist.

Nr. 2

zu §§ 37 und 71 - Krankenbezüge

§ 71 gilt nicht.

Nr. 3

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

HLW: Anlage (SR) 2 z/20

Nr. 4

**Zur Anlage 2 k - Sonderregelungen für Zeitangestellte,
Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer
und für Aushilfsangestellte.**

Sachliche Gründe im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 zu Nr. 1 der Anlage 2 k sind u. a. die Vertretung bei Mutterschutz, Elternzeit, Langzeiturlaub sowie die Vertretung von im Freizeitausgleich befindlichen Angestellten.

Anlage (SR) 2 z/21: GBS

Sonderregelungen für Angestellte

**der Gesellschaft zur Beseitigung
von Sonderabfällen GmbH**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

[1] Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 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 Angestellte, 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 Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) zugesagt worden ist.

GBS: Anlage (SR) 2 z/21

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/22: ASB

Sonderregelungen für Angestellte

**des Arbeiter-Samariter-Bundes,
Landesverband Hamburg e.V.**

der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH

Nr. 1

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

¹ Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann durch betriebliche Regelung mit Zustimmung des Angestellten auf durchschnittlich vierzig Stunden wöchentlich verlängert werden. ² Die über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 hinaus geleisteten Mehrstunden sind durch zusätzliche freie Tage im Kalenderjahr unter Zahlung der Urlaubsvergütung auszugleichen. ³ Die Bestimmungen über den Erholungsurlaub (§§ 47 und 48) sind entsprechend anzuwenden.

Nr. 2

Zu §§ 37 und 71 - Krankenbezüge

§ 71 gilt nicht.

Nr. 3

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

§ 40 gilt nicht.

ASB: Anlage (SR) 2 z/22

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) [1] Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung beim Versorgungsverband Obundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).
- [2] 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. |
- (3) ¹ Der Angestellte kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile seines Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandeln. ² Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbeitrages werden betrieblich geregelt.

Nr. 5

Zu § 53 - Ordentliche Kündigung

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

"Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

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) § 53 Abs. 3 gilt nicht.

Anlage (SR) 2 z/22: ASB

Nr. 6

Zu § 55 - Unkündbare Angestellte

§ 55 gilt nicht.

Nr. 7

Zu § 56 - Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

§ 56 gilt nur für Angestellte, bei denen der Arbeitsunfall nach dem 31. Dezember 1991 eingetreten ist oder bei denen die Berufskrankheit nach dem 31. Dezember 1991 erstmals eingetreten ist.

Nr.8

Zu §§ 62 bis 64 - Übergangsgeld

Die §§ 62 bis 64 gelten nicht.

ASB: Anlage (SR) 2 z/22

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/23: CBS

**Sonderregelungen für Angestellte
der c: channel business services gmbH**

Nr. 1

Zu § 27 - Grundvergütung

Nr. 5a der Anlage 2f (SR 2f) findet entsprechende Anwendung.

Nr. 2

Zu § 33 - Zulagen

Nr. 6 der Anlage 2f (SR 2f) findet entsprechende Anwendung.

Nr. 3

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

§ 40 gilt nicht.

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

CBS: Anlage (SR) 2 z/23

Nr. 5

Zu §§ 62 bis 64 - Übergangsgeld

Die §§ 62 bis 64 gelten nicht.

Anlage (SR) 2 z/24: TUH

**Sonderregelungen für Angestellte
der TUHH - Technologie GmbH**

Nr. 1

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

§ 40 gilt nicht.

Nr. 2

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).
- (3) Absatz 2 gilt nicht für Angestellte, die aus ihrem Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg unter Gewährleistung der Versorgung nach dem Beamtenversorgungsgesetz bzw. der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Ruhegeldgesetz für ihre Tätigkeit bei der TUHH-Technologie GmbH beurlaubt sind.

TUH: Anlage (SR) 2 z/24

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/25: WBH

**Sonderregelungen für Angestellte
des Weiterbildung Hamburg e.V.**

Nr. 1

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

WBH: Anlage (SR) 2 z/25

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/26: SRH

Sonderregelungen für Angestellte

**der Stadtreinigung Hamburg
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

Nr. 1

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

Zu §§ 19 und 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit

Zu § 27 - Grundvergütung

- (1) [1] 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 des Landesbetriebes Hamburger Stadtreinigung und der Stadtreinigungen Bergedorf und Harburg ein.

[2] 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 Angestellten nach Absatz 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A).
- (3) Angestellte, 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 im Angestelltenverhältnis verbracht.

SRH: Anlage (SR) 2 z/26

Nr. 2

Zu § 37 - Krankenbezüge

Angestellten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Stadtreinigung im Zusammenhang mit der Ver- selbständigung der Stadtreinigung Hamburg beurlaubt worden sind, werden Kran- kenbezüge ohne zeitliche Befristung gezahlt. § 49 Abs. 4 bis 6 des Hamburgischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.

Nr. 3

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzzuschüsse

Die von Nr. 2 erfaßten Angestellten haben Anspruch auf Beihilfe nach der Ham- burgischen Beihilfeverordnung, solange sie keinen Beitragszuschuß nach § 257 SGB V erhalten.

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Dem Angestellten, der in der Zeit vom 16. März 1994 bis zum 31. März 1995 eingestellt worden ist, und seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften gewährt, die für die am 1. April 1995 eingestellten Angestellten nach § 46 an- zuwenden sind.
- (2) ¹ Angestellte nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) ^[1] ¹ Die von Nr. 2 erfaßten Angestellten erhalten vom Eintritt des Versorgung- falles an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Angestellter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Ange- stellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar.

Anlage (SR) 2 z/26: SRH

[2] ¹ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freien und Hansestadt Hamburg. ² Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

[3] Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Unterabsatz 1 gilt nicht.

(4) § 46 findet keine Anwendung auf Angestellte, die nach dem 31. Dezember 1995 eingestellt worden sind.

Nr. 5

Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfaßten Angestellten endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles. ² 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; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

SRH: Anlage (SR) 2 z/26

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/27: HSE

Sonderregelungen für Angestellte

**der Hamburger Stadtentwässerung
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

Nr. 1

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

Zu §§ 19 und 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit

Zu § 27 - Grundvergütung

- (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 von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts - über.
- (2) Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit wird angerechnet. Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A) sowie für vorweggewährte Lebensaltersstufen (§ 27 Abschn. C BAT).
- (3) Angestellte, 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 im Angestelltenverhältnis verbracht.

HSE: Anlage (SR) 2 z/27

Nr. 2

Zu § 37 - Krankenbezüge

¹ Angestellten, 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 das vereinbarte Arbeitsentgelt in Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 MTV Angestellte ohne zeitliche Befristung gezahlt. ² § 49 Abs. 4 bis 6 des Hamburgischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.

Nr. 3

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzzuschüsse

Die von Nr. 2 erfaßten Angestellten haben Anspruch auf Beihilfe nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung.

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Dem Angestellten, der in der Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. März 1995 eingestellt worden ist, und seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften gewährt, die für die am 1. April 1995 eingestellten Angestellten nach § 46 anzuwenden sind.
- (2) ¹ Angestellte nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) ^[1] ¹ Die von Nr. 2 erfaßten Angestellten erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Angestellter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser vergleichbaren, höheren Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar.

Anlage (SR) 2 z/27: HSE

[2] ¹ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freien und Hansestadt Hamburg. ² Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

[3] Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Unterabsatz 1 gilt nicht.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Unterabsatz 1:

Vergütungsgruppenzulagen, die aufgrund der Anlage 1 a zum MTV Angestellte für mindestens zwei Jahre bezogen worden sind, sind bei der Versorgung als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen.

Nr. 5

Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfaßten Angestellten endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles. ² 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; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

HSE: Anlage (SR) 2 z/27

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/28: LBK

Sonderregelungen für Angestellte

**des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
(LBK Hamburg)**

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 m bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Leitende Krankenhausärzte (Chefärzte), Vorstandsmitglieder des LBK Hamburg, Direktoriumsmitglieder und sonstige vergleichbare Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden.

Nr.2

Zu § 5 - Probezeit

§ 5 Satz 1 gilt in folgender Fassung:

"Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986, bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird."

LBK: Anlage (SR) 2 z/28

Nr. 3

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27- Grundvergütung**

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Krankenhäuser tritt der Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - (LBK Hamburg) in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Landesbetriebes Krankenhäuser ein.
- (2) ¹ Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C BAT).
- (3) Angestellte, die für ihre Tätigkeit beim LBK Hamburg im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Krankenhäuser 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 Beamten dienstzeit im Angestelltenverhältnis verbracht.

Nr. 4

Zu § 29 - Ortszuschlag

Für die nach Nr. 3 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten, die im Zeitpunkt des Übertritts zum LBK Hamburg von der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 29 BAT erfaßt sind, gilt die Protokollerklärung Nr. 2 entsprechend.

Nr. 5

Zu § 37 - Krankenbezüge

¹ Angestellten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei LBK Hamburg im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Krankenhäuser beurlaubt worden sind, werden Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 MTV Angestellte ohne zeitliche Befristung gezahlt. ² § 49 Abs. 4 bis 6 des Hamburgischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.

Anlage (SR) 2 z/28: LBK

Nr. 6

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

Die von Nr. 5 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung.

Nr. 7

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung beim Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - vom 24. Juli 2000 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) [1]¹ Die von Nr. 5 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz) an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Angestellter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar.

[2] Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

[3] Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 8 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Unterabsatz 1 gilt nicht.

LBK: Anlage (SR) 2 z/28**Nr. 8****Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 5 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

Nr. 9**Zu § 63 - Übergangsgeld**

Bei den nach Nr. 3 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT/BAT-O erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/29: LBK zu § 15 (7)

**Sonderregelungen zur Arbeitszeit
(§ 15 Abs. 7 MTV Angestellte)**

**für Angestellte des
Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
(LBK Hamburg)**

Soweit Rüstzeiten nicht im Rahmen des Dienstplanes berücksichtigt sind, gilt folgendes:

[1] ¹ Die auf Grund gerichtlichen Vergleiches in 1992 von den Kostenträgern zur Verfügung gestellten Mittel in Höhe von insgesamt DM 11 Mio. sind im gedeckelten Budget festgelegt. ² Zusätzliche Kosten müssen durch entsprechende Einsparungen bzw. Umschichtungen ausgeglichen werden. ³ Der jeweilige Betrieb und Personalrat beraten über geeignete Maßnahmen. ⁴ Der Ausgleich für notwendige Rüstzeiten soll wie folgt pauschaliert werden:

[2] Bei Häusern

im Pavillonstil:

- differenzierte Rüstzeitenpauschale für Beschäftigte, die sich aus betrieblichen Gründen umkleiden müssen,
- für die übrigen Beschäftigten beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle; sie umfaßt als kleinste Einheit das Gebäude, in dem der Beschäftigte arbeitet,

im Kompaktstil:

- differenzierte Rüstzeitenpauschale für Beschäftigte, die sich aus betrieblichen Gründen umkleiden müssen,
- für die übrigen Beschäftigten beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle; sie umfaßt als kleinste Einheit den Gebäudeteil (z.B. Stockwerk), in dem der Beschäftigte arbeitet.

LBK zu § 15 (7): Anlage (SR) 2 z/29

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/30: HFH

**Sonderregelungen für Angestellte der
Hamburger Friedhöfe
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

Nr. 1

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27- Grundvergütung**

- (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 des Landesbetriebes Friedhöfe ein.
- (2) ¹ Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C BAT).
- (3) Angestellte, 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 Angestelltenverhältnis verbracht.

Anlage (SR) 2 z/30: HFH

Nr. 2

Zu § 37 - Krankenbezüge

¹ Angestellten, 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, werden Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 MTV Angestellte ohne zeitliche Befristung gezahlt. ² § 49 Abs. 4 bis 6 des Hamburgischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.

Nr. 3

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

Die von Nr. 2 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung.

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) ¹ Bei der Anwendung des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) wird bei den nach Nr. 1 Absatz 1 übergeleiteten Angestellten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) ^[1] Die von Nr. 2 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz) an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Angestellter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar.

Anlage (SR) 2 z/30: HFH

[2] ¹ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ² Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

[3] Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Unterabsatz 1 gilt nicht.

Nr. 5

Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

Nr. 6

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT/ BAT-O erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/30: HFH

Leerseite

Anlage (SR) 2 z/31: FZH

Sonderregelungen für Angestellte

**der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte
in Hamburg**

Nr. 1

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

¹ Beamte 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 als Angestellte weiterbeschäftigt. ² Für diese Angestellten gelten, solange die Beurlaubung dauert, die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend. ³ Der MTV Angestellte und die diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge finden keine Anwendung.

Nr. 2

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27 - Grundvergütung**

- (1) ¹ Angestellte 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 Vergütungs- und Fallgruppe des MTV Angestellte weiterbeschäftigt. ² Höhergruppierungen, die sich aus einer bei der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg auszuübenden höherwertigen Tätigkeit ergeben, bleiben unberührt.
- (2) ¹ Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A).

Anlage (SR) 2 z/31: FZH

Nr. 3

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die in Nr. 2 genannten Angestellten findet § 46 MTV Angestellte keine Anwendung.

Nr. 4

Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 1 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

Nr. 5

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den in Nr. 2 genannten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/32: BKK

Sonderregelungen für Angestellte

**der Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeriums
- Körperschaft des öffentlichen Rechts -
(BKK BVM)**

Nr. 1

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) Der MTV Angestellte sowie die diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge gelten nicht für die Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet (Beitrittsgebiet) begründet und die dort auch beschäftigt werden.
- (2) Für diese Angestellten finden die zwischen der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst einerseits und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) andererseits für den öffentlichen Dienst im Beitrittsgebiet abgeschlossenen Tarifverträge in der für die Länder geltenden Fassung sowie die diese ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge sinngemäß Anwendung.
- (3) Soweit in diesen Tarifverträgen auf die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen verwiesen wird, sind die Bestimmungen für die Beamten des Bundes sinngemäß anzuwenden.

Nr. 2

Zu § 14 - Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Beamten des Bundes jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

Nr. 3

Zu § 36 - Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

§ 36 Absatz 7 Unterabs. 1 gilt mit der Maßgabe, daß Vorschüsse nach den für die Angestellten des Bundes jeweils geltenden Vorschriften gewährt werden können.

Anlage (SR) 2 z/32: BKK

Nr. 4

§ 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

- (1) § 40 gilt nicht.
- (2) [1]¹ Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die beim Bund jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. ² Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfavorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

[2] Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

Nr. 5

§ 42 - Reisekostenvergütung

§ 43 - Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

§§ 42 und 43 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß jeweils an die Stelle der für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Bestimmungen die für die Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen treten.

Nr. 6

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

Nr. 7

Zu § 49 - Zusatzurlaub

§ 49 Absatz 1 gilt mit der Abweichung, daß für die Gewährung eines Zusatzurlaub hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Beamten des Bundes jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden sind.

Anlage (SR) 2 z/33: PUW

Sonderregelungen für Angestellte

**der pflegen & wohnen
- Anstalt öffentlichen Rechts -**

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 m bleiben unberührt.

Nr. 1

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27- Grundvergütung**

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Pflegen & Wohnen tritt pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts - (p&w) in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Landesbetriebes Pflegen & Wohnen ein.
- (2) ¹ Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C).
- (3) Angestellte, die für ihre Tätigkeit bei p&w im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Pflegen & Wohnen 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 Angestelltenverhältnis gebracht.

Anlage (SR) 2 z/33: PUW

Nr. 2

Zu § 29 - Ortszuschlag

Für die nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten, die im Zeitpunkt des Übertritts zu p&w von der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 29 BAT erfaßt sind, gilt die Protokollerklärung Nr. 2 entsprechend.

Nr. 3

Zu § 37 - Krankenbezüge

¹ Angestellten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei p&w im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Pflegen & Wohnen beurlaubt worden sind, werden Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 MTV Angestellte ohne zeitliche Befristung gezahlt. ² § 49 Abs. 4 bis 6 des Hamburgischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.

Nr. 4

Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse

Die von Nr. 3 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung.

Anlage (SR) 2 z/33: PUW

Nr. 5

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) ¹ Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten, die nach dem 31. Juli 2001 ein vom Geltungsbereich des MTV Angestellte erfaßtes Arbeitsverhältnis zu p & 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 § 46 der Tarifvertrag zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 25. Juli 2001 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (3) Für Angestellte, 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 begründet haben, das am 1. August 2001 zu p & w weiter besteht, findet der Tarifvertrag zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 25. Juli 2001 in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung, sofern diese Angestellten bis zum 31. Dezember 2001 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages gewählt haben.
- (4) [1] ¹ Die von Nr. 3 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz) an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Angestellter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar.
- [2] ¹ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ² Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.
- [3] Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 6 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Unterabsatz 1 gilt nicht.

Anlage (SR) 2 z/33: PUW

Nr. 6

Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 3 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

Nr. 7

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT/BAT-O erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/34: KHG

**Sonderregelungen für Angestellte
der Krankenhaus Großhansdorf GmbH**

Vorbemerkung:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 m bleiben unberührt.

Nr. 1

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27 - Grundvergütung**

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des Krankenhauses Großhansdorf tritt die Krankenhaus Großhansdorf GmbH in die mit der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Krankenhauses Großhansdorf ein.
- (2) Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Angestellten bei der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Lebensaltersstufen (§ 27 Abschn. C).

Nr. 2

Zu § 29 - Ortszuschlag

Für die nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten, die im Zeitpunkt des Übertritts zur Krankenhaus Großhansdorf GmbH von der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 29 BAT-TgRV erfaßt sind, gilt die Protokollerklärung Nr. 2 entsprechend.

Nr. 3

Zu § 40 - Essenzuschüsse

§ 40 Unterabsatz 3 gilt nicht.

Anlage (SR) 2 z/34: KHG

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

Nr. 5

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach § 63 Abs. 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT/BAT-TgRV/BAT-O/BAT-TgRV-O erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/35: HMU

**Sonderregelungen für Angestellte
der Hamburger Museen**

Nr. 1

Nr. 1 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Angestellten

der Hamburger Kunsthalle

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Museums für Kunst und Gewerbe

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Museums für Völkerkunde

- Stiftung öffentlichen Rechts -

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 -

des Museums der Arbeit

- Stiftung öffentlichen Rechts -

Nr. 2

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

[1] ¹ 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. ² Für diese Angestellten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.

Anlage (SR) 2 z/35: HMU

[2] ¹ Die Vergütung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten, die als Angestellte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, HmbBesG). ² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. ³ 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 § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung - ausgenommen die Tätigkeitsmerkmale, die im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht werden können - zu erfolgen. ⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Vergütungsgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Nr. 3

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit

Zu § 27 - Grundvergütung

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung der Hamburger Museen treten die in Nr. 1 genannten Stiftungen jeweils in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der bei ihnen beschäftigten Angestellten ein.
- (2) ¹ Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C).

Anlage (SR) 2 z/35: HMU

Nr. 4

Zu § 29 - Ortszuschlag

Für die nach Nr. 3 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten, die im Zeitpunkt des Übertritts zur jeweiligen Stiftung von der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 29 BAT erfaßt sind, gilt die Protokollerklärung Nr. 2 entsprechend.

Nr. 5

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

¹ Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 3 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

Nr. 6

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 2 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; im übrigen findet § 54 entsprechende Anwendung.

Nr. 7

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 3 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach § 63 Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/35: HMU

Le e r s e i t e

Anlage (SR) 2 z/36: HWA

Sonderregelungen für Angestellte der

**Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA)
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

Nr. 1

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

[1]¹ Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg für eine Tätigkeit bei der Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) beurlaubt worden sind, werden bei der Stiftung als Angestellte weiterbeschäftigt.² Für diese Angestellten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.

[2]¹ Die Vergütung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten, die als Angestellte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, HmbBesG).² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen.³ Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei der Stiftung eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung - ausgenommen die Tätigkeitsmerkmale, die im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht werden können - zu erfolgen.⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Vergütungsgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Anlage (SR) 2 z/36: HWA

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27 - Grundvergütung

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg tritt die Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der auf die Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) übergeleiteten Angestellten des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg ein.
- (2) ¹ Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C).

Nr. 3

Zu § 29 - Ortszuschlag

Für die nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten, die im Zeitpunkt des Übertritts zur Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) von der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 29 BAT erfaßt sind, gilt die Protokollerklärung Nr. 2 entsprechend.

Nr. 4

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

^{1 2} Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

Anlage (SR) 2 z/36: HWA

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 1 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; im übrigen findet § 54 entsprechende Anwendung.

Nr. 6

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 2 Absatz 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/36: HWA

Le e r s e i t e

Anlage (SR) 2 z/37: BET

Sonderregelungen für Angestellte

**der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH,
Bergedorf**

Vorbemerkungen:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2m bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 5 - Probezeit

§ 5 Satz 1 gilt in folgender Fassung:

"Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird."

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit

Zu § 27 - Grundvergütung

- (1) Mit der Gründung der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf tritt die Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf in die mit dem Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -, Allgemeines Krankenhaus Bergedorf (AK Bergedorf) und in die mit der Stiftung Evangelisches Krankenhaus Bethesda (Stiftung) bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten des AK Bergedorf und der Stiftung ein.
- (2) ¹ Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten beim AK Bergedorf bzw. bei der Stiftung erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C BAT).

Anlage (SR) 2 z/37: BET

- (3) Angestellte, die für ihre Tätigkeit bei der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf im Zusammenhang mit der Gründung der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf 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 Beamtenzeit im Angestelltenverhältnis verbracht.
- (4) ¹ Angestellten, die im unmittelbaren Anschluß an eine Beurlaubung ohne Bezüge aus dem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg für eine Tätigkeit beim Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - für eine Tätigkeit bei der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf ohne Bezüge beurlaubt werden, werden die in einem Arbeitsverhältnis zum Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B).

Nr. 3**Zu § 37 - Krankenbezüge**

¹ Angestellten, die aus einem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf im Zusammenhang mit der Gründung der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf ohne Bezüge beurlaubt worden sind, werden Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 MTV Angestellte ohne zeitliche Befristung gezahlt. ² § 49 Abs. 4 bis 6 des Hamburgischen Beamtengesetzes gilt entsprechend.

Nr. 4**Zu § 40 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse**

Die von Nr. 3 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Hamburgischen Beihilfeverordnung.

Anlage (SR) 2 z/37: BET

Nr. 5

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Dem Angestellten und seinen Hinterbliebenen wird eine Zusatzversorgung nach den Regelungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK) in der jeweils geltenden Fassung gewährt.
- (3)

[1] Für die nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten des AK Bergedorf, deren Arbeitsverhältnis zum Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - am 31. Oktober 1995 bestand und am 1. November 1995 fortbestand und die nicht die Zusatzversorgung nach dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungstarifvertrag) vom 4. November 1966 (jetzt: Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002) in seiner jeweils geltenden Fassung gewählt haben, finden das Erste bzw. das Zweite Gesetz über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (1. RGG bzw. 2. RGG) Anwendung.

[2] Bei der Anwendung des 1. RGG bzw. 2. RGG wird den nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten des AK Bergedorf die bei der Freien und Hansestadt Hamburg und beim Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet.

[3] Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (4)

¹ Für die nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten des AK Bergedorf, deren Arbeitsverhältnis zum Landesbetrieb Krankenhäuser - Anstalt öffentlichen Rechts - am 31. Oktober 1995 bestand und am 1. November 1995 fortbestand und die durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach dem Versorgungstarifvertrag vom 4. November 1966 in seiner jeweils geltenden Fassung gewählt hatten und die in die KZVK übergeleitet wurden, aber durch Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis bei der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf ausscheiden, bevor sie einen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen die KZVK erworben haben, findet das 2. RGG in der jeweils geltenden Fassung Anwendung und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und bei der KZVK. ² Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem 2. RGG bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) und die KZVK (§ 66 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

Anlage (SR) 2 z/37: BET

- (5) [1]¹ Die von Nr. 3 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) und ihre Hinterbliebenen erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit und der im Arbeitsverhältnis zum Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -. ² Hat ein Angestellter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens drei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht anwendbar.

[2]¹ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ² Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

[3] Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gelten unbeschadet der Nr. 6 von diesem Zeitpunkt an Absätze 2 und 4; Unterabsatz 1 gilt nicht.

Nr. 6

Zu §§ 58, 59 und 60 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 3 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles. ² Es endet außerdem, wenn die Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg endet, sowie mit Entfernung aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg; die §§ 53 bis 57 bleiben unberührt.

Nr. 7

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT / BAT-O erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/38: HIM

Sonderregelungen für Angestellte

**der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft
für Polizei und Feuerwehr mbH**

Nr. 1

Zu § 3 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

[1]¹ Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung der Gebäudeverwaltung bei Polizei und Feuerwehr für eine Tätigkeit bei der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH beurlaubt worden sind, werden bei der Gesellschaft als Angestellte weiterbeschäftigt.² Für diese Angestellten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.

[2]¹ Die Vergütung der beurlaubten Beamten, die als Angestellte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, HmbBesG).² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen.³ Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei der Betriebsgesellschaft eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung - ausgenommen die Tätigkeitsmerkmale, die im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht werden können - zu erfolgen.⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

Vergütungsgruppe

Besoldungsgruppe

Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Anlage (SR) 2 z/38: HIM

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden
Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit
Zu § 27 - Grundvergütung

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung der Gebäudeverwaltung bei Polizei und Feuerwehr tritt die Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der zur Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH wechselnden Angestellten der Freien und Hansestadt Hamburg ein.
- (2) ¹ Die von den nach Absatz 1 überwechselnden Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C).

Nr. 3

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) ¹ Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 2 Abs. 1 überwechselnden Angestellten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) § 46 gilt nicht für die Angestellten, die nach dem 31. Dezember 2000 für eine Tätigkeit bei der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH eingestellt werden.

Nr. 4

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Das Arbeitsverhältnis der von Nr. 1 erfaßten Angestellten (beurlaubte Beamte) endet mit dem Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz). ² 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; im übrigen findet § 54 entsprechende Anwendung.

Anlage (SR) 2 z/38: HIM

Nr. 5

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 2 Absatz 1 übergewechselten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/38: HIM

Le e r s e i t e

Anlage (SR) 2 z/39: UKE

Sonderregelungen für Angestellte

**des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf
- Körperschaft öffentlichen Rechts -**

Vorbemerkungen:

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2m bleiben unberührt.

Nr. 1

Zu § 5 - Probezeit

§ 5 Satz 1 gilt in folgender Fassung:

"Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986, bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird."

Nr. 2

Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

Zu §§ 19, 20 - Beschäftigungs- und Dienstzeit

Zu § 27 - Grundvergütung

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf tritt das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts - in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der Angestellten des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf ein.
- (2) ¹ Die von den von Absatz 1 erfaßten Angestellten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungs- und Dienstzeit sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die für die Grundvergütung maßgebende Altersstufe (§ 27 Abschn. A und B) sowie für vorweggewährte Dienstaltersstufen (§ 27 Abschn. C BAT).

Anlage (SR) 2 z/39: UKE

Nr. 3

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten gilt anstelle des § 46 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung beim Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft öffentlichen Rechts - vom 1. Januar 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

Nr. 4

Zu § 63 - Übergangsgeld

Bei den nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Angestellten werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom BAT / BAT-O erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

Anlage (SR) 2 z/40: ISH

Sonderregelungen für Angestellte
der Innovationsstiftung Hamburg
- Stiftung des öffentlichen Rechts -

Zu § 46 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) § 46 gilt nicht.
- (2) Angestellte können auf Antrag durch Gehaltsumwandlung von den Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge im Rahmen des Altersvermögensgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung Gebrauch machen.

Anlage (SR) 2 z/40: ISH

Leerseite