



# MANTELTARIFVERTRAG für

## ARBEITER

(MTV Arbeiter II 1993)

vom 28. Mai 1964

in der redaktionellen

### **Neufassung des Tarifvertrages vom 22. 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 -)

## **Eingearbeitete Tarifverträge**

### **1. Ergänzungslieferung (Stand 1. Juli 1994)**

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

### **2. Ergänzungslieferung (Stand 1. Mai 1995)**

Überleitungstarifvertrag WERT GmbH vom 13. Juli 1994

Änderungstarifvertrag zum Überleitungstarifvertrag  
Stadtreinigung Hamburg - AöR - vom 15. Dezember 1994

Überleitungstarifvertrag Hamburger  
Stadtentwässerung - AöR - vom 2. Januar 1995

Überleitungstarifvertrag Grone Service- und  
Verwaltungsgesellschaft m.b.H. vom 31. März 1995

Überleitungstarifvertrag Landesbetrieb Krankenhäuser  
Hamburg - AöR - vom 10. Mai 1995

### **3. Ergänzungslieferung (Stand 1. September 1995)**

75. Änderungstarifvertrag vom 12. Juni 1995

### **4. Ergänzungslieferung (Stand 1. April 1996)**

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

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

Überleitungstarifvertrag  
Hamburg Friedhöfe - AöR - vom 14. November 1995

76. Änderungstarifvertrag vom 06. Dezember 1995

### **5. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 1997)**

77. Änderungstarifvertrag vom 4. Juli 1996

78. Änderungstarifvertrag vom 17. Juli 1996

## **6. Ergänzungslieferung (Stand 1. August 1997)**

Tarifvertrag zur Änderung von Sonderregelungen für Arbeiter der Stadtreinigung Hamburg - AöR -	vom 21. August 1997
79. Änderungstarifvertrag	vom 16. Dezember 1996
80. Änderungstarifvertrag	vom 2. Januar 1997
Überleitungstarifvertrag Pflegehilfe Hamburg gGmbH	vom 3. März 1997
Überleitungstarifvertrag pflegen & wohnen - AöR -	vom 1. August 1997

## **7. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 1998)**

81. Änderungstarifvertrag	vom 1. Januar 1998
Überleitungstarifvertrag Ambulante Dienste Hamburg e.V.	vom 1. Januar 1998
82. Änderungstarifvertrag	vom 5. Mai 1998

## **Neuaufgabe i.d.F. 8. 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
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
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 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
83. Änderungstarifvertrag	vom 2. Januar 2001

### **9. Ergänzungslieferung (Stand 1. Januar 2002)**

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Arbeiter II	vom 15. Juni 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Arbeiter II	vom 25. Juli 2001
Überleitungstarifvertrag Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf	vom 15. September 2001
84. Änderungstarifvertrag	vom 29. Oktober 2001
Euro-Tarifvertrag	vom 30. Oktober 2001
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2 zum MTV Arbeiter II	1. Januar 2002

### **10. Ergänzungslieferung (Stand März 2003)**

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2	vom 29. Mai 2002
Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 2	vom 21. Oktober 2002
85. Änderungstarifvertrag	vom 31. Januar 2003

## Inhalt

## Seite

### **Abschnitt I**

### **Geltungsbereich**

<a href="#">§ 1</a>	Allgemeiner Geltungsbereich	1
<a href="#">§ 2</a>	Sonderregelungen	2
<a href="#">§ 3</a>	Ausnahmen vom Geltungsbereich	6

### **Abschnitt II**

### **Arbeitsvertrag**

<a href="#">§ 4</a>	Schriftform, Nebenabreden	8
<a href="#">§ 5</a>	Probezeit	8

### **Abschnitt III**

### **Beschäftigungszeit**

<a href="#">§ 6</a>	Beschäftigungszeit	9
---------------------	--------------------	---

### **Abschnitt IV**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

<a href="#">§ 7</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	10
<a href="#">§ 8</a>	Ausschlußfrist	10
<a href="#">§ 9</a>	Vertretung	11
<a href="#">§ 10</a>	Ärztliche Untersuchung	11
<a href="#">§ 11</a>	Schweigepflicht	12
<a href="#">§ 11a</a>	Haftung	12
<a href="#">§ 12</a>	Belohnungen und Geschenke	12
<a href="#">§ 13</a>	Nebentätigkeiten	13
<a href="#">§ 13a</a>	Personalakten	13
<a href="#">§ 14</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	13

### **Abschnitt V**

### **Arbeitszeit**

<a href="#">§ 15</a>	Regelmäßige Arbeitszeit	14
<a href="#">§ 15a</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	17
<a href="#">§ 15b</a>	Teilzeitbeschäftigung	18
<a href="#">§ 16</a>	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	18
<a href="#">§ 17</a>	Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	19
<a href="#">§ 18</a>	Arbeitsbereitschaft	19
<a href="#">§ 19</a>	Mehrarbeitsstunden und Überstunden	20
<a href="#">§ 20</a>	Arbeitsversäumnis	21

<b><u>Inhalt</u></b>		<b><u>Seite</u></b>
<b><u>Abschnitt VI</u></b>		
<b>Lohn</b>		
<a href="#">§ 21</a>	Lohngrundlagen, Lohnformen	23
<a href="#">§ 22</a>	Lohntarifverträge	23
<a href="#">§ 23</a>	Lohnbemessung nach dem Lebensalter	24
<a href="#">§ 24</a>	Lohnstufen	24
<a href="#">§ 25</a>	Nichtvolleistungsfähige Arbeiter	25
<a href="#">§ 26</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	25
<a href="#">§ 27</a>	Zeitzuschläge	26
<a href="#">§ 28</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	26
<a href="#">§ 29</a>	Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge	27
<a href="#">§ 29a</a>	Wechselschicht- und Schichtzuschläge	27
<a href="#">§ 30</a>	Lohnberechnung	29
<a href="#">§ 31</a>	Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse	30
<a href="#">§ 32</a>	Lohnanspruch	32
<a href="#">§ 33</a>	Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	33
<a href="#">§ 34</a>	Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen	35
<a href="#">§ 35</a>	Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen	35
<a href="#">§ 36</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	35
<a href="#">§ 37</a>	Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung	36
<a href="#">§ 38</a>	Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen	37
<a href="#">§ 39</a>	Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen	38
<a href="#">§ 40</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	38
<b><u>Abschnitt VII</u></b>		
<b>Sozialbezüge</b>		
<a href="#">§ 41</a>	Sozialzuschlag	39
<a href="#">§ 42</a>	Krankenbezüge	39
<a href="#">§ 42a</a>	Anzeige- und Nachweispflicht	42
<a href="#">§ 43</a>	Forderungsübergang bei Dritthaftung	43
<a href="#">§ 44</a>	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	44
<a href="#">§ 45</a>	Jubiläumswendungen	44
<a href="#">§ 46</a>	Beihilfen, Unterstützungen und Essenzzuschüsse	45
<a href="#">§ 47</a>	Sterbegeld	46
<b><u>Abschnitt VIII</u></b>		
<b>Urlaub</b>		
<a href="#">§ 48</a>	Erholungsurlaub	47
<a href="#">§ 48a</a>	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	51
<a href="#">§ 49</a>	Zusatzurlaub	53
<a href="#">§ 50</a>	Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs	53
<a href="#">§ 51</a>	Wartezeit	53
<a href="#">§ 52</a>	Anrechnungsvorschriften	54
<a href="#">§ 53</a>	Erfüllung des Urlaubsanspruchs	54
<a href="#">§ 54</a>	Urlaubsabgeltung	55
<a href="#">§ 55</a>	Sonderurlaub	56

## Inhalt

Seite

### **Abschnitt IX**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<a href="#">§ 56</a>	Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf	57
<a href="#">§ 57</a>	Ordentliche Kündigung	57
<a href="#">§ 58</a>	Ausschluß der ordentlichen Kündigung	58
<a href="#">§ 59</a>	Außerordentliche Kündigung	58
<a href="#">§ 60</a>	Änderungskündigung	58
<a href="#">§ 61</a>	Schriftform der Kündigung	59
<a href="#">§ 62</a>	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	59
<a href="#">§ 63</a>	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	60
<a href="#">§ 64</a>	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	61

### **Abschnitt X**

### **Übergangsgeld**

<a href="#">§ 65</a>	Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld	62
<a href="#">§ 66</a>	Bemessung des Übergangsgeldes	64
<a href="#">§ 67</a>	Auszahlung des Übergangsgeldes	65

### **Abschnitt XI**

### **Sonstige Vorschriften**

<a href="#">§ 68</a>	Beteiligung der Personal-/Betriebsvertretung	66
<a href="#">§ 69</a>	Werkdienstwohnungen	66
<a href="#">§ 70</a>	Schutzkleidung	66
<a href="#">§ 71</a>	Dienstkleidung	66
<a href="#">§ 72</a>	Ausschlußfrist	67

### **Abschnitt XII**

### **Übergangs- und Schlußbestimmungen**

<a href="#">§ 73</a>	Zeiten im Beitrittsgebiet	68
<a href="#">§ 74</a>	Besitzstandswahrung	70
<a href="#">§ 75</a>	Bekanntmachung des Tarifvertrages	70
<a href="#">§ 76</a>	Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	71

**Inhalt**

**Seite**

**Anlagen zu § 2 MTV Arbeiter II (SR 2 a - 2 z/23)**

**SONDERREGELUNGEN**

<a href="#">Anlage 2 a</a>	HADAG Seetouristik und Fährdienst AG	1
<a href="#">Anlage 2 b</a>	Hamburgischen Staatsoper GmbH, Neue Schauspielhaus GmbH, Thalia-Theater GmbH	7
<a href="#">Anlage 2 c</a>	Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V., Rudolf Ballin-Stiftung e.V., Verein für Behindertenhilfe e.V., Hamburger Schulvereins von 1875 e.V., Hamburger Blindenstiftung Hamburger Lebenshilfe-Werk für geistig Behinder- te GmbH	13
<a href="#">Anlage 2 d</a>	Heinrich-Pette-Institut für experimentelle Virologie und Immunologie an der Universität Hamburg	15
<a href="#">Anlage 2 e</a>	Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY, GKSS-Forschungszentrum Geesthacht GmbH	17
<a href="#">Anlage 2 f</a>	Frei aus redaktionellen Gründen	23
<a href="#">Anlage 2 g</a>	Sprinkenhof AG	25
<a href="#">Anlage 2 h</a>	Aushilfsarbeiter	27
<a href="#">Anlage 2 i</a>	Saisonarbeiter	29
<a href="#">Anlage 2 k</a>	Nichtvollbeschäftigte Arbeiter	31
<a href="#">Anlage 2 l</a>	Berufsförderungswerk Hamburg GmbH, Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte -	33
<a href="#">Anlage 2 m</a>	Haus- und Küchenpersonal in Krankenanstalten	35
<a href="#">Anlage 2 n</a>	Hamburg Messe und Congress GmbH	37
<a href="#">Anlage 2 o</a>	GKSS-Forschungszentrum Geesthacht GmbH für die Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb	41
<a href="#">Anlage 2 p</a>	Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.	45
<a href="#">Anlage 2 q</a>	Studentenwerk Hamburg	47

	<u><b>Inhalt</b></u>	<u><b>Seite</b></u>
<a href="#"><u>Anlage 2 r</u></a>	Bildungs- und Informationszentrum des Gartenbaus Hamburg	49
<a href="#"><u>Anlage 2 s</u></a>	Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH	51
<a href="#"><u>Anlage 2 t</u></a>	Müllverbrennungsanlage Stapelfeld GmbH	53
<a href="#"><u>Anlage 2 u</u></a>	Alida-Schmidt-Stiftung, Flutopfer-Stiftung von 1962, Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung	55
<a href="#"><u>Anlage 2 v</u></a>	Stiftung Grone-Schule, Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.	57
<a href="#"><u>Anlage 2 w</u></a>	Stiftung Hamburgisches Krankenhaus Edmundsthal- Siemerswalde	59
<a href="#"><u>Anlage 2 x</u></a>	Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH	61
<a href="#"><u>Anlage 2 y</u></a>	Institut für Allgemeine Überseeforschung, Institut für Asienkunde, Deutsches Orient-Institut, Institut für Iberoamerika-Kunde, Institut für Afrika-Kunde im Verbund des Deutschen Übersee-Instituts	63
<a href="#"><u>Anlage 2 z</u></a>	Berufsbildungswerk Hamburg GmbH	65
<a href="#"><u>Anlage 2 z/1</u></a>	Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg	67
<a href="#"><u>Anlage 2 z/2</u></a>	Elbe-Werkstätten GmbH	69
<a href="#"><u>Anlage 2 z/3</u></a>	Freizeitzentrum Hamburg-Harburg e.V.	71
<a href="#"><u>Anlage 2 z/4</u></a>	Verwaltungsseminar Kupferhof e.V.	73
<a href="#"><u>Anlage 2 z/5</u></a>	Hamburger Blindenstiftung	75
<a href="#"><u>Anlage 2 z/6</u></a>	Verein für Behindertenhilfe e.V.	77
<a href="#"><u>Anlage 2 z/7</u></a>	Altonaer Kinderkrankenhaus von 1859 e.V.	79
<a href="#"><u>Anlage 2 z/8</u></a>	Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH	81
<a href="#"><u>Anlage 2 z/9</u></a>	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH	83
<a href="#"><u>Anlage 2 z/10</u></a>	Arbeiter-Samariter-Bund, Landesverband Hamburg e.V. Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH	85

	<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
<a href="#">Anlage 2 z/11</a>	Stadtreinigung Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -	87
<a href="#">Anlage 2 z/12</a>	Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -	89
<a href="#">Anlage 2 z/13</a>	Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts -	91
<a href="#">Anlage 2 z/14</a>	Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - zur Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 MTV Arbeiter II)	93
<a href="#">Anlage 2 z/15</a>	Hamburger Friedhöfe - Anstalt des öffentlichen Rechts -	95
<a href="#">Anlage 2 z/16</a>	pflegen & wohnen - Anstalt des öffentlichen Rechts -	97
<a href="#">Anlage 2 z/17</a>	Krankenhaus Großhansdorf GmbH	99
<a href="#">Anlage 2 z/18</a>	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 -	101
<a href="#">Anlage 2 z/19</a>	Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschaftsarchiv (HWWA) - Stiftung öffentlichen Rechts -	103
<a href="#">Anlage 2 z/20</a>	Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf	105
<a href="#">Anlage 2 z/21</a>	TUHH-Technologie GmbH	107
<a href="#">Anlage 2 z/22</a>	Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH	109
<a href="#">Anlage 2 z/23</a>	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft öffentlichen Rechts -	111
<a href="#">Anlage 2 z/24</a>	Hilfsaufsehern in den Hamburger Museen	113

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

### **Geltungsbereich**

#### §1

#### **Allgemeiner Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die bei einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiter).
- (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
  - TexiG 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 Afrika / Europa GmbH

### **Protokollnotiz:**

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung "Arbeiter" umfaßt auch Arbeiterinnen.

## § 2

### **Sonderregelungen**

<sup>1</sup> Für

- a) Arbeiter der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG,
- b) Arbeiter der Hamburgischen Staatsoper GmbH,  
der Neuen Schauspielhaus GmbH,  
der Thalia-Theater GmbH,
- c) Arbeiter 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 geistig  
Behinderte GmbH,
- d) Arbeiter des Heinrich-Pette-Instituts für experimentelle Virologie und  
Immunologie an der Universität Hamburg,
- e) Arbeiter der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY,  
der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH,

- f) Frei aus redaktionellen Gründen,
- g) Arbeiter der Sprinkenhof AG,
- h) Aushilfsarbeiter,
- i) Saisonarbeiter,
- k) nichtvollbeschäftigte Arbeiter,
- l) Arbeiter der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH,  
der Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH,
- m) Haus- und Küchenpersonal in Krankenanstalten,
- n) Arbeiter der Hamburg Messe und Congress GmbH,
- o) Arbeiter der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH für die  
Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb,
- p) Arbeiter der Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.,
- q) Arbeiter des Studentenwerks Hamburg AöR,
- r) Arbeiter des Bildungs- und Informationszentrums des Gartenbaus  
Hamburg,
- s) Arbeiter der Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH,
- t) Arbeiter der Müllverbrennungsanlage Stapelfeld GmbH,
- u) Arbeiter der Alida Schmidt-Stiftung,  
der Flutopfer-Stiftung von 1962,  
der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung,
- v) Arbeiter der Stiftung Grone-Schule,  
der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.,
- w) Arbeiter der Stiftung Hamburgisches Krankenhaus Edmundsthal-  
Siemerswalde,  
*Hinweis: Die Mitgliedschaft in der AVH endet am 30. Juni 2003*
- x) Arbeiter der Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH,
- y) Arbeiter 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) Arbeiter der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH,
- z/1) Arbeiter der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg,
- z/2) Arbeiter der Elbe-Werkstätten GmbH,
- z/3) Arbeiter des Freizeitentrums Hamburg-Harburg e.V.,
- z/4) Arbeiter des Verwaltungsseminars Kupferhof e.V.,
- z/5) Arbeiter der Hamburger Blindenstiftung,
- z/6) Arbeiter des Vereins für Behindertenhilfe e.V.,
- z/7) Arbeiter des Altonaer Kinderkrankenhauses von 1859 e.V.,
- z/8) Arbeiter der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH,
- z/9) Arbeiter der Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH,
- z/10) Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverband Hamburg e.V.,  
der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH,
- z/11) Arbeiter der Stadtreinigung Hamburg  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- z/12) Arbeiter der Hamburger Stadtentwässerung  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- z/13) Arbeiter des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- z/14) Arbeiter des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -  
zur Arbeitszeit (§15 Abs. 7 MTV Arbeiter II)
- z/15) Arbeiter der Hamburger Friedhöfe  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- z/16) Arbeiter der pflegen & wohnen  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- z/17) Arbeiter der Krankenhaus Großhansdorf GmbH

- z/18 Arbeiter 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/19 Arbeiter der Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschaftsarchiv  
(HWWA) - Stiftung öffentlichen Rechts -
- z/20 Arbeiter der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf
- z/21 Arbeiter der TUHH-Technologie GmbH
- z/22 Arbeiter der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für  
Polizei und Feuerwehr mbH
- z/23 Arbeiter des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf  
- Körperschaft öffentlichen Rechts -
- z/24 Arbeiter mit der Tätigkeit von Hilfsaufsehern in den Hamburger  
Museen

gilt der Tarifvertrag mit den sich aus den Anlagen zu § 2 a bis 2 z/24 ergebenden  
Besonderheiten.<sup>2</sup> Die Sonderregelungen sind Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3

**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeiter,
  - 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 oder
  - cc) denen Hilfe zum Aufbau oder zur Sicherung der Lebensgrundlage, Ausbildungshilfe, Eingliederungshilfe für Behinderte, Blindenhilfe, Hilfe für Gefährdete nach den Bestimmungen des BSHG oder Berufsförderungshilfe nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung und des SGB III gewährt wird,
- b) erwerbsbeschränkte Personen oder Personen in einer Beschäftigung, die nicht der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt, sofern sie in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten oder als Wärter auf Parkplätzen, Kinder-spielplätzen oder dergleichen verwendet werden,
- c) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag eine tarifliche Regelung für Angestellte gilt,
- d) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- e) Arbeiter auf Schiffen im Seebädendienst der HADAG Seetouristik und Fähr-dienst AG,
- f) das Abendpersonal der Hamburgischen Staatsoper GmbH, der Neuen Schau-spielhaus GmbH, der Thalia-Theater GmbH und des Helms-Museums  
- Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs - Stiftung  
öffentlichen Rechts - (insbesondere Maskenbildner, Ankleider, Billeteure, Gar-derobenfrauen und Platzanweiser),
- g) Frei aus redaktionellen Gründen,
- h) Arbeiter, die aufgrund eines Gestellungsvertrages mit der Freien und Hanse-stadt Hamburg oder dem Verein Deutsches Rotes Kreuz-Schwesternschaft Hamburg e.V. beschäftigt werden,
- i) Arbeiter der Alida Schmidt-Stiftung, die im Anschluß an eine Unterbringung in einem sozialtherapeutischen Heim für sozial schwierige oder suchtkranke Er-wachsene der Alida Schmidt-Stiftung zur Förderung ihrer Vermittlungsfähigkeit auf dem freien Arbeitsmarkt unter sozialtherapeutischer Betreuung beschäftigt werden,
- k) gehbehinderte und blinde Arbeiter, die in den Blindenwerkstätten der Hambur-ger Blindenanstalten aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,

- l) Frei aus redaktionellen Gründen,
- m) Frei aus redaktionellen Gründen,
- n) Arbeiter der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages TV ASD - Ambulante soziale Dienste - vom 4. Juli 1996 fallen,
- o) Arbeiter des Landwirtschaftsbetriebes des Heinrich-Eisenbarth-Heimes,
- p) Arbeiter 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.

## **A B S C H N I T T   I I**

### **Arbeitsvertrag**

#### § 4

#### **Schriftform, Nebenabreden**

(1) [1] <sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. <sup>2</sup> Dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

[2] <sup>1</sup> Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup> Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(2) <sup>1</sup> Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup> Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

#### § 5

#### **Probezeit**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeiter im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird. <sup>2</sup> Hat der Arbeiter 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 III**

### **Beschäftigungszeit**

#### § 6

### **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 Arbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

- (2) Übernimmt der Arbeitgeber einen Betrieb oder geschlossene Teile eines solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag oder von einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfaßt wird, werden die bei dem Betrieb bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

- (3) Frei aus redaktionellen Gründen.

- (4) <sup>1</sup> Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. <sup>2</sup> Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. <sup>3</sup> Kann der Nachweis aus einem vom Arbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschußfrist nicht erbracht werden, ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschußfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

## **A B S C H N I T T   I V**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

#### § 7

#### **Frei aus redaktionellen Gründen**

#### § 8

#### **Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten oder sich aus den näheren Umständen ergebenden Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Der Arbeiter hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.
- (3) In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (4) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.
- (5) Im Bedarfsfall ist der Arbeiter zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.
- (6) [1] Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.  
  
[2] <sup>1</sup> Dem Arbeiter kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. <sup>2</sup> Die Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
- (7) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen beobachteten Sachverhalt, der zu einer Schädigung des Betriebes führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (8) <sup>1</sup> Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, daß das Ansehen des Betriebes keinen Schaden erleidet. <sup>2</sup> Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur demokratischen Staatsauffassung bekennen.

## § 9

### **Vertretung**

- (1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern und Angestellten mit gleichzubewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.
- (2) Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, erhält er vom ersten Tage an
  - a) bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe - ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage - ,
  - b) bei Vertretung eines Angestellten zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

## § 10

### **Ärztliche Untersuchung**

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

## § 11

### **Schweigepflicht**

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

## § 11 a

### **Haftung**

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

## § 12

### **Belohnungen und Geschenke**

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

### § 13

#### **Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt darf der Arbeiter nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.

### § 13 a

#### **Personalakten**

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 1:**

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

### § 14

#### **Frei aus redaktionellen Gründen**

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

### **Arbeitszeit**

#### § 15

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup> Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich. <sup>2</sup> Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von bis zu 26 Wochen \*) zugrunde zu legen. <sup>3</sup> Bei Arbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

[\*] s. § 76 Abs. 2 UAbs. 5]

- (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 Arbeiter 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 (Jahreszeitemausgleich).
- (5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 3 zulässig.

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

[2] <sup>1</sup> Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>2</sup> 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] <sup>1</sup> Auf Antrag des Arbeiters ist auch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen. <sup>2</sup> Für diese Freizeit wird - bei Ausgleich an einem Wochenfeiertag neben dem Lohn nach § 34 Abs. 2 - der Monatsregel-lohn fortgezahlt.

(6a) [1] <sup>1</sup> Der Arbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können (Rufbereitschaft). <sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

[2] Zum Zwecke der Lohnberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) entlohnt.

[3] <sup>1</sup> Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) gezahlt. <sup>2</sup> Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>3</sup> Wird der Arbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

[4] <sup>1</sup> Der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>2</sup> Für die Zeit des Freizeitausgleichs nach Unterabsatz 3 wird der Monatsregel-lohn fortgezahlt.

(6b) Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 - mit Ausnahme der in die verlängerte regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2) fallenden Arbeitsbereitschaft - und nach Sonderregelungen einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft - mit Ausnahme der Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit - werden Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Vorfesttagen, für Nachtarbeit und für Arbeit an Samstagen nicht gezahlt.

(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 Werkzeuge, 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] <sup>1</sup> Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. <sup>2</sup> 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.

(9) <sup>1</sup> Ruhepausen (ausgenommen in Wechselschichten) sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle oder zum und vom Sammelplatz werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. <sup>2</sup> Werden im unmittelbaren Anschluß an die im Dienstplan bestimmte tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist; bei mehr als drei Arbeitsstunden beträgt die Pause eine halbe Stunde.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 1:**

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 5:**

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 7:**

<sup>1</sup> Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. <sup>2</sup> Er umfaßt z.B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Arbeiter arbeitet.

§ 15 a

**Frei aus redaktionellen Gründen**

### § 15 b

#### **Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>[1]</sup> Mit vollbeschäftigten Arbeitern 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.
- <sup>[2]</sup> <sup>1</sup> Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>2</sup> Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- (2) Vollbeschäftigte Arbeiter, 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 Arbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeiter 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) <sup>1</sup> 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 des Monatsregellohnes erteilt. <sup>2</sup> Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Monatsregellohnes erteilt.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeiter, 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 Arbeiter geltenden durch-

schnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Arbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Arbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

### § 17

#### **Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- (1) [1]<sup>1</sup> Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorhergeht oder folgt, werden bei der Lohnberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. <sup>2</sup> Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

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

- (2) Absatz 1 Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Dienstleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen.

### § 18

#### **Arbeitsbereitschaft**

- (1) [1]<sup>1</sup> Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. <sup>2</sup> Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einem anderen von dem Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat.

[2] Der Arbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft zu leisten; sie darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

- (2) Arbeitsbereitschaft wird bei der Lohnberechnung mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet, jedoch ist mindestens der Monatsregellohn nach § 21 Abs. 4 Satz 1 oder der Teil davon zu zahlen, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

§ 19

**Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

- (1) <sup>1</sup> Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 38 ½ Stunden in der Woche hinausgehen. <sup>2</sup> Überschreitungen der 38 ½ Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitenausgleichs oder dadurch eintreten, daß an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.
- (2) [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] <sup>1</sup> Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeiter zu verteilen. <sup>2</sup> Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.
- (3) [1] Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitstag, Tag einer Freistellung nach § 15 a sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.
- [2] <sup>1</sup> Für jeden zurückliegenden Wochenfeiertag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, sind die Stunden mitzuzählen, für die nach §§ 33, 34 und 35 der Lohn fortzuzahlen ist. <sup>2</sup> Es sind auch die Ausgleichsstunden für die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeit (§ 15 Abs. 6) mitzuzählen.
- [3] Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
- (4) [1] <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. <sup>3</sup> Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden für den Lohnzeitraum, in dem die Überstunden geleistet worden sind, lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 27 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt. <sup>4</sup> Nicht ausgeglichene Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt.
- [2] § 31 Abs. 2 Unterabs. 2, 3 und 5 bleibt unberührt.

§ 20

**Arbeitsversäumnis**

- (1) <sup>1</sup> Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. <sup>2</sup> Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet des § 33 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) <sup>1</sup> Der Arbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup> Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup> Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Lohn.

**Leerseite**

## ABSCHNITT VI

### Lohn

#### § 21

#### Lohngrundlagen, Lohnformen

- (1) Der Lohn wird nach
  - a) der Tätigkeit (Lohngruppen),
  - b) den Lohnstufen,
  - c) dem Lebensalterbemessen.
- (2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.
- (3) Der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.
- (4) <sup>[1]</sup> Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregellohn. <sup>2</sup> Zum Monatsregellohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.  
  
<sup>[2]</sup> Der Monatsbetrag für Mehrarbeit ist das 4,348fache des Lohnes für die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (§ 30 Abs. 5).
- (5) Der Monatsregellohn zuzüglich der nicht unter Absatz 4 fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5) ist der Monatslohn.
- (6) <sup>1</sup> Abweichend von Absatz 2 können leistungsgebundene Löhne (Akkord- bzw. Gedingelöhne) tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbart werden. <sup>2</sup> Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v.H. erreicht werden.

#### § 22

#### Lohntarifverträge

Die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge sowie die leistungsgebundenen Löhne werden nach Maßgabe der §§ 21, 24, 29 Abs. 1 und 3 besonders vereinbart.

## § 23

### **Lohnbemessung nach dem Lebensalter**

- (1) Arbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 85 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1.
- (2) Das Lebensjahr gilt als vollendet mit dem Beginn des Lohnzeitraumes, in den der Geburtstag fällt.

## § 24

### **Lohnstufen**

- (1) [1] <sup>1</sup>Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe. <sup>2</sup> Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er den Lohn der nächsten Lohnstufe der Monatslohntabelle bis zur Endstufe. <sup>3</sup> Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

[2] Für die Ermittlung der Lohnstufe des Monatstabellenlohnes können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

[3] Anstelle des Monatstabellenlohnes aus der Lohnstufe, die der Arbeiter auf Grund einer in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Beschäftigungszeit mit gerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Arbeiter eine Beschäftigungszeit mit gerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten der Monatstabellenlohn aus der bisherigen Lohnstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lohnstufe gezahlt.

[4] Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und bei dem Zeiten im Sinne des Unterabsatzes 2 mit der Folge angerechnet werden, dass er eine höhere als Lohnstufe 1 erhalten würde, erhält, wenn er in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 keine Beschäftigungszeit mit gerader Zahl mehr vollendet, ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten den Monatstabellenlohn aus der nächstniedrigeren als der nach den Unterabsätzen 1 und 2 zustehenden Lohnstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lohnstufe.

- (2) <sup>1</sup> Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Arbeiter im Rahmen der dafür verfügbaren Mittel anstelle der ihm nach Absatz 1 zustehenden Lohnstufe des Monatstabellenlohnes ein um bis zu höchstens vier - in der Regel nicht mehr als zwei - Lohnstufen höherer Monatstabellenlohn vorweg gewährt werden; der Monatstabellenlohn der letzten Lohnstufe darf nicht überschritten werden. <sup>2</sup> Den Monatstabellenlohn

aus einer höheren Lohnstufe erhält der Arbeiter erst, wenn ihm nach Absatz 1 der Monatstabellenlohn einer höheren als der vorweg gewährten Lohnstufe zusteht, soweit nicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erneut über eine Vorweggewährung entschieden wird.<sup>3</sup> Bei der Einreihung in eine höhere Lohngruppe ist für die Festsetzung des Monatstabellenlohnes die Vorweggewährung von Lohnstufen unberücksichtigt zu lassen.<sup>4</sup> Unterschreitet der Monatstabellenlohn nach der Einreihung in die höhere Lohngruppe den bisherigen Betrag, ist als Vorweggewährung der Monatstabellenlohn der Lohnstufe zu gewähren, der mindestens den bisherigen Betrag erreicht, soweit nicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erneut über eine Vorweggewährung entschieden wird.

## **§ 25**

### **Nichtvolleistungsfähige Arbeiter**

- (1) <sup>1</sup> Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 vom Hundert erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden.<sup>2</sup> Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines vollleistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.
- (2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, so besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.
- (3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

## **§ 26**

### **Frei aus redaktionellen Gründen**

§ 27

**Zeitzuschläge**

- (1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde
- |   |           |
|---|-----------|
| a) für Mehrarbeit und Überstunden   | 25 v.H.,  |
| b) für Arbeit an Sonntagen  | 30 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.  |
| des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monats- tabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohn- gruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen, |           |
| e) für Nachtarbeit  | EUR 1,28, |
| f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr  | EUR 0,64. |
- (2) [1] Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
- [2] Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e wird nicht gezahlt für Nächte, für die Übernachtungsgeld zusteht, ohne daß eine Unterkunft in Anspruch genommen worden ist.

§ 28

**Frei aus redaktionellen Gründen**

## § 29

### **Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge**

- (1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschwernis ein Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
  - a) den Arbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt oder
  - b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder
  - c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.
- (2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.
- (3) Lohnzuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe oder durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.
- (4) <sup>1</sup> Bauaufseher können in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 2 MTV Angestellte in der jeweils geltenden Fassung eine Baustellenzulage erhalten, wenn sie unter gleichen Umständen mit Angestellten zusammenarbeiten, denen eine Baustellenzulage nach § 33 Abs. 2 MTV Angestellte gezahlt wird. <sup>2</sup> Lohnzuschläge nach Absatz 1, die aus demselben Anlaß gezahlt werden, werden auf die Baustellenzulage angerechnet.

## § 29 a

### **Wechselschicht- und Schichtzulagen**

- (1) Der Arbeiter, 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 Arbeiter, 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) Arbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) Arbeiter auf Schiffen und schwimmenden Geräten,
- d) Arbeiter, bei denen die Besonderheit der Wechselschicht- oder Schichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist.

(4) Bei der Berechnung der Zeitzuschläge (§ 27 Abs. 1) und des Sterbegeldes (§ 47 Abs. 3) bleiben die Wechselschicht- und Schichtzulagen unberücksichtigt.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:**

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

### § 30

#### **Lohnberechnung**

- (1) Durch den Monatsregellohn wird die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) ergebende Arbeitszeit des Kalendermonats abgegolten.
- (2) [1] <sup>1</sup> Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregellohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup> Vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die nach § 15 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.  
  
[2] <sup>1</sup> Arbeitsstunden, die der nicht vollbeschäftigte Arbeiter über die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsregellohnes ausgeglichen werden. <sup>2</sup> Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Arbeiter für jede zusätzliche im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) geleistete Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes und des Sozialzuschlages eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters, sofern er den Sozialzuschlag (§ 41) nicht bereits aufgrund des § 41 i.V.m. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 MTV Angestellte in voller Höhe erhält; § 19 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup> Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird der Lohn
  - a) für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch nicht besteht, um den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes,
  - b) abweichend von Buchstabe a für jeden vollen Arbeitstag, für den ein Lohnanspruch nicht besteht, um den Teil des Monatsregellohnes, der dem Verhältnis eines Arbeitstages zu der Zahl der Arbeitstage des vollen Kalendermonats entspricht,gekürzt. <sup>2</sup> Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregellohnes ist der Monatsregellohn durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15) zu teilen.
- (4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Monatsregellohnes, sind die auf die einzelnen Anspruchszeiträume entfallenden Teile des Monatsregellohnes unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 3 Buchst. b zu berechnen.
- (5) Für jede Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a zu zahlen.

- (6) <sup>1</sup> Durch Tarifvertrag oder im Einzelfall durch Einzelarbeitsvertrag kann zur pauschalen Zahlung des Überstundenlohnes, der Zeitzuschläge oder der sonstigen Lohnzuschlägen oder des Lohnes für Arbeitsbereitschaft ein Pauschalzuschlag, ein Gesamtpauschalzuschlag, ein Pauschallohn oder ein Gesamtpauschallohn festgesetzt werden. <sup>2</sup> Absatz 3 gilt entsprechend.

#### **Protokollnotizen:**

1. 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.
2. Arbeitstage im Sinne des Absatzes 3 sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein Feiertag vorläge oder der Arbeiter aus anderen Gründen (z.B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, Tagen einer Freistellung nach § 15 a, Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.

### **§ 31**

#### **Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse**

- (1) <sup>1</sup> Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). <sup>2</sup> Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.
- (2) <sup>[1]</sup> <sup>1</sup> Der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge sind am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. <sup>2</sup> Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. <sup>3</sup> 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. <sup>4</sup> 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.

<sup>[1]</sup> <sup>1</sup> Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. <sup>2</sup> Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil des Monatslohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b oder den entsprechenden Sonderregelungen hierzu für die Tage des Vormonats, für die Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden haben. <sup>3</sup> Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen. <sup>4</sup> Für Monate, für die weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen, steht auch nicht der Teil des Monatslohnes im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. <sup>5</sup> Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

[3] <sup>1</sup> Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. <sup>2</sup> Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Monatslohnes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

[4] Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge 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 § 62 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 Arbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neueingestellter Arbeiter behandelt.

- (3) Für die Zahlung eines nach § 30 Abs. 6 vereinbarten Pauschalzuschlages, Gesamtpauschalzuschlages, Pauschallohnes oder Gesamtpauschallohnes gilt Absatz 2 Satz 1 bis 3.
- (4) <sup>1</sup> Eine Überzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt als Vorschuß auf die dem Arbeiter gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger zustehenden Ansprüche auf Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie auf die dem Arbeiter wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen seinen Arbeitgeber zustehenden Ansprüche. <sup>2</sup> Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.
- (5) <sup>1</sup> Dem Arbeiter ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. <sup>2</sup> Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.
- (6) <sup>1</sup> Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. <sup>2</sup> 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.
- (7) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

- (8) [1] Vorschüsse können unter sinngemäßer Anwendung der für die Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden.

[2] Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Arbeiter kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuß auf die Rente gewährt werden.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:**

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.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 2:**

Der Arbeitgeber kann bei der Bemessung des Teils des Lohnes im Sinne des Unterabsatzes 2 Satz 1 statt des Vorvormonats den Vormonat zugrunde legen.

**§ 32**

**Lohnanspruch**

- (1) Der Lohn wird, sofern tarifvertraglich nicht etwas anderes bestimmt ist, nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.
- (2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den §§ 33 und 35 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne die Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

§ 33

**Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Lohnes 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 im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeiter 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 Arbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

- (2) <sup>1</sup> Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. <sup>2</sup> Der fortgezahlte Lohn gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup> Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) [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 vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung 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 der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (5) <sup>1</sup> Bei Verhinderung anderer Art, namentlich durch dringende persönliche Angelegenheiten des Arbeiters, kann das Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes erlaubt werden. <sup>2</sup> Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.
- (6) In begründeten Einzelfällen kann das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung erlaubt werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 6:**

Zu den "begründeten Einzelfällen" im Sinne des Absatzes 6 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

### § 34

#### **Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen**

- (1) <sup>[1]</sup> Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gilt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
- [2] <sup>1</sup> Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, so erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. <sup>2</sup> Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am Tage vor dem Wochenfeiertag endet. <sup>3</sup> Das gleiche gilt für Sonntage, auf die ein Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.
- (2) Wird nach § 15 Abs. 6 die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit oder Wochenfeiertagsarbeit ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag ausgeglichen, wird für die ausgeglichenen Arbeitsstunden ebenfalls der Lohn nach Absatz 1 Unterabs. 1 fortgezahlt.

### § 35

#### **Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen**

- (1) <sup>1</sup> Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. <sup>2</sup> Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. <sup>3</sup> Der Lohn wird nur gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. <sup>4</sup> 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, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

### § 36

#### **Frei aus redaktionellen Gründen**

§ 37

**Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

- (1) [1]<sup>1</sup> Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig, und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, so wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt.<sup>2</sup> Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter.<sup>3</sup> Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind.<sup>4</sup> Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

[2] Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

- (2) [1] Absatz 1 gilt entsprechend
- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
  - b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
  - d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

[2] Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

**Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:**

Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:**

<sup>1</sup> Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. <sup>2</sup> Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; andernfalls trägt sie der Arbeiter.

§ 38

**Entschädigung bei Dienstreisen,  
Abordnungen und Dienstgängen**

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
  - b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsent-  
schädigung),
  - c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhält-  
nisses,
  - d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise im dienst-  
lichen oder betrieblichen Interesse liegen
- und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonde-  
rem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils gelten-  
den Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeits-  
stelle innerhalb des Beschäftigungsortes der Weg des Arbeiters zur Arbeits-  
stelle um mehr als 4 km, werden die für die Arbeiter der Freien und Hanse-  
stadt Hamburg jeweils geltenden Vorschriften angewendet.

### § 39

#### **Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen**

- (1) Bei einer Dienstreise erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Reisetag für so viel Stunden, wie er am Beschäftigungsort geleistet hätte.
- (2) <sup>1</sup> Der Arbeiter, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. <sup>2</sup> Die Entschädigung beträgt für jede volle Reise-stunde die Hälfte, insgesamt jedoch höchstens das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes. <sup>3</sup> Für die Bemessung der Reisedauer sind die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Vorschriften sinngemäß anzuwenden.
- (3) Neben dem Lohn und der Entschädigung wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.

### § 40

#### **Frei aus redaktionellen Gründen**

## **A B S C H N I T T VII**

### **Sozialbezüge**

#### § 41

#### **Sozialzuschlag**

- (1) <sup>1</sup> Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 des Manteltarifvertrages für Angestellte (MTV Angestellte) als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würde. <sup>2</sup> Soweit nach § 29 MTV Angestellte auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 MTV Angestellte anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlags anstelle des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 MTV Angestellte der § 30 Abs. 2 Unterabs 1.
- (2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

#### § 42

#### **Krankenbezüge**

- (1) [1] Wird der Arbeiter 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] <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Bei Arbeitern, 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 Arbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohnes - ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags -, der ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

[2] Wird der Arbeiter 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] <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Das gleiche gilt, wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arbeiter 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) <sup>1</sup> Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Arbeiter 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. <sup>2</sup> Dies gilt nicht,

- a) wenn der Arbeiter 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 Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

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

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- b) 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 Arbeiter 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

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

b) 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 Arbeiter 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 Arbeiter 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 MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

[2] <sup>1</sup> Überzahlter Krankengeldzuschuß und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. <sup>2</sup> Die Ansprüche des Arbeiters 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 Arbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (8) <sup>1</sup> Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netturlaubslohn gezahlt. <sup>2</sup> Netturlaubslohn ist der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) - ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags -, vermindert um die gesetzlichen Abzüge.
- (9) <sup>1</sup> Anspruch auf den Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Arbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. <sup>2</sup> Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Arbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 1:**

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 6:**

Hat der Arbeiter 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 Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

#### **Übergangsvorschrift zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. a:**

Einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.

### § 42 a

#### **Anzeige- und Nachweispflichten**

- (1) <sup>[1]</sup> <sup>1</sup> In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. <sup>3</sup> Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

[2] <sup>1</sup> Hält sich der Arbeiter 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. <sup>2</sup> Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. <sup>3</sup> Darüber hinaus ist der Arbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup> Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter 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 Arbeiter 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 Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

- (2) In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Arbeiter 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 § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
  - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

### § 43

#### **Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeiter 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 Arbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeiters geltend gemacht werden.

- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Arbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, daß der Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

#### § 44

### **Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) Dem Arbeiter und seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter sinngemäßer Anwendung der für die Arbeiter 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 Arbeiter von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

#### § 45

### **Jubiläumswendungen**

- (1) Arbeiter erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Jubiläumszeit (Absatz 2)
- |               |             |
|---------------|-------------|
| von 25 Jahren | EUR 306,78, |
| von 40 Jahren | EUR 409,03, |
| von 50 Jahren | EUR 511,29. |

- (2) [1] Jubiläumszeit im Sinne des Absatzes 1 ist die Beschäftigungszeit.

[2] Anzurechnen sind ferner

a) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit

aa) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik Deutschland und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören, sowie bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.,

bb) bei kommunalen Spitzenverbänden,

cc) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

während derer die vorgenannten Arbeitgeber von diesem oder einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfaßt waren,

- b) 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,
- c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe b anzurechnen sind;

[3] § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

[4] Zur Jubiläumszeit 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 im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 liegen.

[5] § 6 Abs. 4 gilt für die Jubiläumszeit entsprechend.

- (3) Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.
- (4) Vollendet der Arbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 54 a, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Jubiläumszeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Jubiläumszeit gewährt.
- (5) Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Jubiläumszeit eine Jubiläumswendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumswendung nach Absatz 1 anzurechnen.

## § 46

### **Beihilfen, Unterstützungen und Essenzzuschüsse**

- (1) <sup>1</sup> Die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. <sup>2</sup> Aufwendungen im Sinne des § 9 der Hamburgischen Beihilfeverordnung sind nicht beihilfefähig. Nichtvollbeschäftigte Arbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.
- (2) Für die Gewährung von Unterstützungen und Essenzzuschüssen werden die für die Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß angewendet.

§ 47

**Sterbegeld**

(1) Beim Tode des Arbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 55 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die Abkömmlinge des Arbeiters,

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 Arbeiters 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) <sup>[1]</sup> Als Sterbegeld wird für den Sterbetag und die restlichen Tage des Sterbemonats der restliche Monatsregelohn (§ 30 Abs. 3) sowie für zwei weitere Monate der Monatsregelohn des Verstorbenen gewährt. <sup>2</sup> Bei einem nicht-vollbeschäftigten Arbeiter vermindert sich das Sterbegeld nach Satz 1 im Verhältnis der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1.

[2] Zu dem Sterbegeld nach Unterabsatz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt.

[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) <sup>1</sup> Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. <sup>2</sup> 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 Arbeiters 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.

## ABSCHNITT VIII

### Urlaub

#### § 48

#### Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter
  - a) den Monatsregellohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,
  - b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Absatz 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchstabe a der Monatsregellohn gezahlt wird.
- (3) <sup>[1]</sup> Der Zuschlag nach Absatz 2 Buchst. b ergibt sich aus der Summe
  - a) des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5),
  - b) der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,
  - c) des Zeitzuschlags nach § 27 Abs. 1 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden und
  - d) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29)

die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben, geteilt durch die Zahl der in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden.

<sup>[2]</sup> <sup>1</sup> Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder im laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) und als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden an die Stelle des Zeitraums vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) mit Ausnahme der beiden letzten abgerechneten Lohnzeiträume. <sup>2</sup> Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

<sup>[3]</sup> Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraums für die Feststellung der Sum-

me der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Zuschlag um 80 vom Hundert des Vmhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.

- (4) <sup>1</sup> Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalloon vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. <sup>2</sup> Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlages nach Absatz 2 Buchst. b. <sup>3</sup> Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschalloon oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschalloon oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.
- (5) <sup>1</sup> Der Arbeiter, der im leistungsgebundenen Lohnverfahren im Sinne des § 21 Abs. 6 arbeitet, erhält anstelle des Lohnes nach Absatz 2 für jede Stunde, die er dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten hätte, den Lohn einschließlich der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis f, mit Ausnahme des Zeitzuschlages für Mehrarbeit, sowie der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29), der im Durchschnitt in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, mit Ausnahme derjenigen Entschädigungen, die einen Aufwand abgelten. <sup>2</sup> Der Durchschnitt errechnet sich aus dem Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1, der in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, geteilt durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohnten Arbeitsstunden. <sup>3</sup> Sind nach Ablauf des letzten abgerechneten Lohnzeitraumes (§ 31 Abs. 1) allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1 um den Vmhundertsatz der allgemeinen Lohnerhöhung.
- (6) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter treten
- a) an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit und
  - b) an die Stelle der Überstunden die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.
- (7) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt
- |                                    |                 |
|------------------------------------|-----------------|
| bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | 26 Arbeitstage, |
| nach vollendetem 30. Lebensjahr    | 29 Arbeitstage, |
| nach vollendetem 40. Lebensjahr    | 30 Arbeitstage. |
- (8) <sup>[1]</sup> <sup>1</sup> Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup> Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

[2] <sup>1</sup> 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 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. <sup>2</sup> Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

[3] <sup>1</sup> 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 1/260 des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. <sup>2</sup> 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.

- (9) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.
- (10) <sup>1</sup> 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 § 55 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. <sup>2</sup> Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.
- (11) <sup>1</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup> Scheidet der Arbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) 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. <sup>3</sup> Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 10 Satz 1 zu vermindern ist.

- (12) Vor Anwendung der Absätze 10 und 11 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.
- (13) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 8 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

**Protokollnotizen zu Absatz 3:**

1. Zu Unterabsatz 1

An die Stelle des Zeitraums 1. November des Vorvorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres tritt der Zeitraum 1. Dezember des Vorvorjahres bis zum 30. November des vorangegangenen Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber bei der Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, abweichend von § 31 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 dieses Tarifvertrages die Arbeitsleistung des Vormonats zugrundelegt (Protokollnotiz Nr. 2 zur § 31 Abs. 2 dieses Tarifvertrages).

2. Zu Unterabsatz 2

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

- a) der Zeitpunkt, von dem an nach § 42 Krankenbezüge zu zahlen sind,
- b) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter zu bemessen ist.

§ 48 a

**Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

- (1) [1] Der Arbeiter, 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 Unterabsatz 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. 8 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

- (3) Der Arbeiter, 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 Arbeiter, 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 Arbeiter, 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) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> 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) <sup>1</sup> Bei nichtvollbeschäftigten Arbeitern 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 Arbeiters zu kürzen. <sup>2</sup> 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. 8 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.
- (9) <sup>1</sup> Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup> Der Anspruch auf den 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) <sup>1</sup> Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Arbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. <sup>2</sup> Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

### Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

## § 49

### **Zusatzurlaub**

- (1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.
- (2) Die als gesundheitsgefährdend im Sinne des Absatzes 1 geltenden Arbeiten sowie die Höhe des Zusatzurlaubs werden besonders vereinbart.
- (3) Frei aus redaktionellen Gründen.
- (4) Der Arbeiter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 und weniger als 50 vom Hundert erhält einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.
- (5) [1]<sup>1</sup> Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag, nach dem Tarifvertrag betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten vom 30. Mai 1974 in der jeweiligen Fassung und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. <sup>2</sup> 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. 8 und 10 bis 13 entsprechend.

## § 50

### **Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**

<sup>1</sup> Der Arbeiter darf während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. <sup>2</sup> Übt er eine solche Tätigkeit aus, so verliert er den Anspruch auf Urlaubslohn für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## § 51

### **Wartezeit**

<sup>1</sup> Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, die bei dem Arbeitgeber zurückgelegt sein muß, geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Arbeiter vorher ausscheidet. <sup>2</sup> Vor der Einstellung im laufenden Urlaubsjahr bei dem Arbeitgeber verbrachte Zeiten sind auf die Wartezeit anzurechnen.

## § 52

### **Anrechnungsvorschriften**

- (1) Der Urlaub, der für dasselbe Urlaubsjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist oder abzugelten ist, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.
- (2) <sup>1</sup> Erkrankt der Arbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 42 a Abs. 1 gilt entsprechend. <sup>2</sup> Der Arbeiter hat sich jedoch nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup> Der Antritt des restlichen Urlaubs wird dann erneut festgesetzt.

## § 53

### **Erfüllung des Urlaubsanspruchs**

- (1) [1] Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.  
  
[2] <sup>1</sup> Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. <sup>2</sup> Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. <sup>3</sup> War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.  
  
[3] Läuft die Wartezeit (§ 51) 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.
- (2) <sup>1</sup> Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. <sup>2</sup> Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. <sup>3</sup> Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>4</sup> Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, daß der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.
- (3) [1] Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist.  
  
[2] Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeiter dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 42 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

§ 54

**Urlaubsabgeltung**

- (1) [1]<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.<sup>3</sup> Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 56 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

[2] Ist dem Arbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeiter nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 11 Satz 1 noch zustehen würde.

- (2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag wird der Urlaubslohn ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags gezahlt, der dem Arbeiter für einen Urlaubstag in dem Kalendermonat, in dem er ausgeschieden ist, zugestanden hätte.

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis

- a) zu einem Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.,
- b) zum Bund, zu einem Land, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- c) zu einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,

übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 55

**Sonderurlaub**

- (1) [1] Arbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung 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] <sup>1</sup> Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>2</sup> Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.
- (2) Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung 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) <sup>1</sup> Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6. <sup>2</sup> 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.

**Protokollnotiz:**

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

## **A B S C H N I T T   I X**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### § 56

#### **Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf**

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis, das für eine kalendermäßig bestimmte Frist eingegangen ist, endet durch Zeitablauf.
- (3) <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis, dessen Dauer nach seinem Zweck bestimmt ist oder das befristet bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses eingegangen ist, endet mit Erreichung des Zweckes bzw. mit dem Eintritt des Ereignisses. <sup>2</sup> Der Arbeitgeber soll den Arbeiter angemessene Zeit vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinweisen.

#### § 57

#### **Ordentliche Kündigung**

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Arbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluß.
- (2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluß,
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

## § 58

### **Ausschluß der ordentlichen Kündigung**

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der das vierzigste Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

## § 59

### **Außerordentliche Kündigung**

- (1) Der Arbeitgeber und der Arbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund deren 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) <sup>1</sup> Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. <sup>2</sup> Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. <sup>3</sup> Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## § 60

### **Änderungskündigung**

- (1) <sup>1</sup> Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluß gekündigt werden. <sup>2</sup> Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als gelöst.
- (2) <sup>1</sup> Absatz 1 gilt auch für den Arbeiter, dem nach § 58 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, wenn dringende betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. <sup>2</sup> Die Kündigungsfrist im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. <sup>3</sup> Nach Wegfall der Gründe, die die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen unmöglich gemacht haben, ist der Arbeiter bevorzugt wieder zu diesen Vertragsbedingungen zu beschäftigen.

## § 61

### **Schriftform der Kündigung**

<sup>1</sup> Kündigungen - auch außerordentliche - bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform. <sup>2</sup> Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden; § 59 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## § 62

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) [1] <sup>1</sup> Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Arbeiter erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. <sup>2</sup> Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup> Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. <sup>5</sup> 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] <sup>1</sup> Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. <sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeiter das Gutachten des Amtsarztes bekanntgegeben worden ist.

(2) <sup>1</sup> Erhält der Arbeiter 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 Arbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Arbeiters nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. <sup>2</sup> Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Arbeiter. <sup>3</sup> Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>4</sup> Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>5</sup> Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeiter, 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 Arbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Liegt bei einem Arbeiter, 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) [1]<sup>1</sup> Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 oder Absatz 2 infolge verminderter Erwerbsfähigkeit geendet hat, wieder eingestellt, so ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen.<sup>2</sup> Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden.<sup>3</sup> Die §§ 37 Abs. 2, 57 und 58 werden nicht angewendet.
- [2] Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für den Arbeiter, der bei der Einstellung teilweise erwerbsgemindert ist.
- (6) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Arbeiter, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den Absätzen 1 oder 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seinem früheren Betrieb wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

### § 63

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter das fünfundsiebzehnte Lebensjahr vollendet hat.
- (2) <sup>1</sup> Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen.<sup>2</sup> In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf.<sup>3</sup> Im übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß (§ 31 Abs. 1) gekündigt werden.<sup>4</sup> In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden, jedoch darf kein niedrigerer Lohn vereinbart werden als der Lohn der Lohngruppe, die der Tätigkeit des Arbeiters in dem neuen Arbeitsverhältnis entspricht.<sup>5</sup> Die §§ 37, 57 und 58 werden nicht angewendet.

- (3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer anderen Altersversorgung noch nicht gegeben und ist der Arbeiter noch vollleistungsfähig, so soll er bis zum Eintritt der Voraussetzungen weiter beschäftigt werden, im allgemeinen jedoch nicht über drei Jahre hinaus.

#### § 64

### **Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

<sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter außer den Bescheinigungen aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. <sup>2</sup> Das Zeugnis ist auf Verlangen auf Leistung und Führung zu erstrecken.

## **ABSCHNITT X**

### **Übergangsgeld**

#### § 65

#### **Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld**

- (1) Der Arbeiter, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet und
  - b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren bei dem Arbeitgeber gestanden hat,erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.
- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
  - a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
  - b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
  - c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet ist,
  - d) der Arbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
  - e) der Arbeiter 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 Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
  - h) dem Arbeiter 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 Arbeiter 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 wesentlichen gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

- (3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn
1. der Arbeiter 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 Gesundheitschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
  2. die Arbeiterin außerdem wegen
    - a) Schwangerschaft,
    - b) Niederkunft in den letzten drei Monatengekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- (4) Geht der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 67 Abs. 1), ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieser Zeit eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

#### **Übergangsvorschrift zu § 65 Abs. 2 bis 4:**

§ 65 Abs. 2 bis 4 MTV Arbeiter II findet in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung Anwendung, wenn der Arbeiter vor dem 1. Januar 1993 ausscheidet und am Tage des Ausscheidens die Voraussetzungen des § 65 Abs. 1 MTV Arbeiter II in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung erfüllt.

§ 66

**Bemessung des Übergangsgeldes**

- (1) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit (§ 6) einen Wochenlohn, höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes.
- (2) <sup>1</sup> Wochenlohn im Sinne des Absatzes 1 ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des vor dem Tage des Ausscheidens zustehenden Monatstabellenlohnes, vervielfacht mit der Zahl der Arbeitsstunden, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet und entlohnt worden sind, zuzüglich des anteiligen Sozialzuschlages. <sup>2</sup> Steht am Tage vor dem Ausscheiden kein Lohn zu, so wird das Übergangsgeld so bemessen, wie wenn der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.
- (3) <sup>1</sup> Als Unterbrechung gilt jeder Zeitraum von mindestens einem Werktag, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. <sup>2</sup> Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Arbeiter in dem zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen ist.
- (4) Ist dem Arbeiter schon einmal Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt worden, so bleibt die davorliegende Beschäftigungszeit bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.
- (5) [1] Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 65 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Arbeiter, der nicht unter § 65 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, 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 Unterabsatzes 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 an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
  - e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
  - f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
  - g) Blindenhilfe nach § 67 Bundessozialhilfegesetz,
  - h) 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.

### § 67

#### **Auszahlung des Übergangsgeldes**

- (1) <sup>1</sup> Das Übergangsgeld wird in monatlichen Teilbeträgen am Zahltag (§ 31 Abs. 2) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. <sup>2</sup> Je vier Wochenbeträge werden zu einem monatlichen Teilbetrag zusammengefaßt. <sup>3</sup> Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. <sup>4</sup> Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 66 Abs. 5 er erhält. <sup>5</sup> Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.
- (2) <sup>1</sup> Beim Tode des Arbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder an die Kinder, für die dem Arbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3,4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. <sup>2</sup> Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 29 Abschn. B MTV Angestellte gilt entsprechend.

## **ABSCHNITT XI**

### **Sonstige Vorschriften**

#### § 68

#### **Beteiligung der Personal-/Betriebsvertretung**

Inwieweit die Personal-/Betriebsvertretung bei der Durchführung des Tarifvertrages beteiligt wird, regelt sich nach den jeweils geltenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts bzw. des Betriebsverfassungsgesetzes.

#### § 69

#### **Werkdienstwohnungen**

Für die Zuweisung von Werkdienstwohnungen gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers, für die Bemessung der Werkdienstwohnungsvergütung finden die für den hamburgischen Öffentlichen Dienst jeweils geltenden Vorschriften über Werkdienstwohnungen sinngemäße Anwendung.

#### § 70

#### **Schutzkleidung**

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

#### § 71

#### **Dienstkleidung**

<sup>1</sup> Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Arbeiters an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. <sup>2</sup> Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im betrieblichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 72

**Ausschlußfrist**

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach dem Tarifvertrag und den dazu vereinbarten Ergänzungsabkommen bestimmen, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

## **ABSCHNITT XII**

### **Übergangs- und Schlußbestimmungen**

#### § 73

#### **Zeiten im Beitrittsgebiet**

Für Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, gilt folgendes:

#### **A. Frei aus redaktionellen Gründen**

#### **B. Zu § 45:**

1. Nach Maßgabe des § 45 Abs. 2 und 3 werden als Jubiläumszeit auch berücksichtigt Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben,
  - a) die auf einen Arbeitgeber, der unter den MTArb-O oder den BMT-G-O fällt, nach Artikel 13 des Einigungsvertrages überführt worden sind,
  - oder
  - b) deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ein Arbeitgeber, der unter den MTArb-O oder den BMT-G-O fällt, ganz oder überwiegend übernommen hat,sowie Zeiten einer Tätigkeit bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post, es sei denn, daß diese Zeiten nach Nr. 3 oder einer entsprechenden Regelung nicht anzurechnen wären.
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 entsprechen, gleich.
3. Von der Berücksichtigung als Jubiläumszeit 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) Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.

Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Arbeiter

- aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden 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 staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
- dd) Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

Der Arbeiter kann die Vermutung widerlegen.

Von der Berücksichtigung als Jubiläumszeit ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a bis c zurückgelegt worden sind.

4. Die Anrechnung von Zeiten, die nach § 7 Abs. 4 in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung berücksichtigt worden sind, bleibt unberührt.

§ 74

**Besitzstandswahrung**

Für die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeiter gelten die in den folgenden Absätzen festgelegten Besitzstände:

(1) <sup>1</sup> Günstigere Kündigungsfristen, die nach den bisherigen Bestimmungen im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages erworben waren, bleiben für die Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber bestehen. <sup>2</sup> Das gleiche gilt hinsichtlich des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung.

(2) )

bis ) **Frei aus redaktionellen Gründen**

(6) )

(7) Ist § 49 Abs. 5 MTV Arbeiter II auf Arbeiter anzuwenden, die am 31. Dezember 1977 im Arbeitsverhältnis gestanden haben und denen für das Urlaubsjahr 1977 Zusatzurlaub - ohne Winterzusatzurlaub und Urlaub im Sinne von § 49 Abs. 5 Unterabs. 3 MTV Arbeiter II - zugestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

Ist der Gesamturlaub - ohne Winterzusatzurlaub -, der dem Arbeiter für das Urlaubsjahr 1977 zugestanden hat, höher als der nach den §§ 48, 49 MTV Arbeiter II zustehende Gesamturlaub, erhält der Arbeiter den höheren Gesamturlaub, wenn im jeweiligen Urlaubsjahr die gleichen Voraussetzungen für Zusatzurlaub vorliegen; Zusatzurlaub im Sinne von § 49 Abs. 5 Unterabs. 3 MTV Arbeiter II wird dabei jeweils nicht berücksichtigt.

§ 75

**Bekanntmachung des Tarifvertrages**

Der Tarifvertrag wird vom Arbeitgeber in der üblichen Form bekanntgemacht und an einer geeigneten, den Arbeitern zugänglichen Stelle ausgelegt.

§ 76

**Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1964 in Kraft.
- (2) [1] Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

[2] Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) die §§ 15 bis 19 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, § 15 Abs. 1 Satz 2 frühestens zum 28. Februar 1998,
- b) § 27 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres,
- c) § 48 Abs. 7 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres.

[3] Abweichend von Unterabsatz 2 und unabhängig von Unterabsatz 1 kann § 27 Abs. 1 Buchst. e und f hinsichtlich der Beträge jederzeit schriftlich gekündigt werden.

[4] <sup>1</sup> Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Sonderregelungen der Anlage zu § 2 n ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup> Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

[5] <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt eine Auslaufrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 28. Februar 1999.

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 a: HADAG**

**Sonderregelung für Arbeiter  
der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG**

**Nr. 1**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 2**

**Zu § 8 - Allgemeine Pflichten**

<sup>1</sup> Für die im Fahrdienst beschäftigten Arbeiter gehört zu den allgemeinen Pflichten auch die Ableistung von Wachdienst. <sup>2</sup> Dies gilt für die gesamte Besatzung einschließlich des Maschinenpersonals.

**Nr. 3**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Für die im Fahrdienst beschäftigten Arbeiter tritt an die Stelle des § 15 folgende Regelung:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit (ausschließlich der Pausen) beträgt durchschnittlich 38 ½ Stunden in der Woche.
- (2) <sup>1</sup> Der Arbeiter ist nach Maßgabe der Dienstpläne zu Tag-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienst sowie geteiltem Dienst verpflichtet. <sup>2</sup> In besonderen Fällen kann aus betrieblichen Gründen die nach dem Dienstplan zu leistende Arbeitszeit den betrieblichen Erfordernissen angepaßt bzw. geteilte Arbeitszeit zusammengelegt werden. <sup>3</sup> Die Dienstplanänderungen sollen rechtzeitig - mindestens 48 Stunden vorher - angekündigt werden.
- (3) [1] <sup>1</sup> Die Dienstpläne werden von der Betriebsleitung unter Beachtung der Arbeitszeitordnung aufgestellt und mit dem Betriebsrat vereinbart. <sup>2</sup> Woche im Sinne des Dienstplanes ist der Zeitraum von Sonntag 5.00 Uhr bis zum nächsten Sonntag 5.00 Uhr.

[2] Sonntagsarbeit ist die Arbeit zwischen Sonntag 5.00 Uhr und Montag 5.00 Uhr; entsprechendes gilt für Feiertagsarbeit.

### **HADAG: Anlage (SR) 2 a**

- (4) Die Dienstpläne sind so aufzustellen, daß sich aus ihnen mindestens innerhalb von 8 Wochen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 38 ½ Stunden wöchentlich ergibt.
- (5) <sup>1</sup> Bei geteiltem Dienst darf die Dienstschicht in nicht mehr als zwei Teile zerfallen und einschließlich der Pausen und der Arbeitsunterbrechung den Zeitraum von 13 Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup> Die Arbeitsunterbrechung muß mindestens zwei Stunden betragen.
- (6) Der kürzeste Dienstabchnitt darf nicht unter zwei Stunden, der längste soll nicht über sieben Stunden betragen.
- (7) Die Ruhezeit zwischen den einzelnen Dienstschichten beträgt mindestens zehn Stunden, soweit nicht nach der Arbeitszeitordnung Ausnahmen zulässig sind.
- (8) <sup>1</sup> Innerhalb von vier Wochen sind nach Möglichkeit 6 freie Tage zu gewähren, und zwar möglichst jeweils zwei Tage zusammenhängend. <sup>2</sup> Innerhalb von sechs Wochen soll ein freier Tag auf den Sonntag fallen.
- (9) <sup>1</sup> An dienstfreien Tagen soll zwischen der Beendigung der Arbeitsschicht und dem Beginn der neuen Schicht eine Freizeit von 36 Stunden liegen. <sup>2</sup> Bei Gewährung von zwei zusammenhängenden dienstfreien Tagen soll die Freizeit 48 Stunden betragen.
- (10) <sup>1</sup> Die Arbeitszeit beginnt und endet am Liegeplatz des Schiffes. <sup>2</sup> Als Liegeplatz gelten: Hübnerkai, Sandtorhöft, Landungsbrücken, Finkenwerder.

## **Nr. 4**

### **Zu § 16 - Arbeitszeit an Sonnabenden und Vorfesttagen**

Für die im Fahrdienst beschäftigten Arbeiter gilt folgendes:

1. § 16 gilt nicht.
2. <sup>1</sup> 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 des Monatsregellohnes erteilt. <sup>2</sup> Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Monatsregellohnes erteilt.

### **Protokollnotiz zu Ziffer 2:**

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren

## **Anlage (SR) 2 a: HADAG**

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 Arbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Arbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Arbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

### **Nr. 5**

#### **Zu § 17 - Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

§ 17 gilt nicht.

### **Nr. 6**

#### **Zu § 18 - Arbeitsbereitschaft**

Für den Arbeiter, der zum Wachdienst an Bord herangezogen wird, gilt folgendes:

- a) <sup>[1]</sup>Für eine Nachtwachschicht bis zu 12 Stunden wird der Lohn für drei Arbeitsstunden ohne Überstundenzuschlag und ohne Nachtdienstentschädigung gezahlt.  
  
<sup>[2]</sup> <sup>1</sup> Der Wachgänger ist verpflichtet, sich während der Wache auf dem ihm anvertrauten Fahrzeug aufzuhalten und auf ihm für Ordnung zu sorgen. <sup>2</sup> Er ist berechtigt, sich schlafen zu legen.
- b) Wenn dauernder Wachdienst angeordnet ist, gilt eine Wachstunde als eine Arbeitsstunde.

### **Nr. 7**

#### **Zu § 19 - Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

1. <sup>1</sup> Für Überstunden, die sich nicht an den dienstplanmäßigen Dienst anschließen oder an dienstfreien Tagen geleistet werden, sind mindestens vier Überstunden zu vergüten. <sup>2</sup> Der Lohnberechnung wird der um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderte Monatstabellenlohn zugrunde gelegt.
2. Für Urlaubs- und Krankenablöser sind Überstunden die Stunden, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen über durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich hinausgehen.

**HADAG: Anlage (SR) 2 a**

**Nr. 8**

**Zu § 20 - Arbeitsversäumnis**

<sup>1</sup> Die im Fahrdienst beschäftigten Arbeiter haben die Wiederaufnahme der Arbeit bis spätestens 13.00 Uhr des Vortages anzuzeigen, andernfalls besteht für den nächsten Tag kein Anspruch auf Arbeit und Lohn. <sup>2</sup> Diese Regelung gilt nicht für beurlaubte Arbeiter sowie für Arbeiter, die nachweislich aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen den Zeitpunkt von 13.00 Uhr nicht einhalten konnten.

**Nr. 9**

**Zu § 27 - Zeitzuschläge**

1. § 27 findet keine Anwendung.
2. <sup>1</sup> Die Lohnzuschläge für Überstunden betragen
  - a) für im Anschluß an die dienstplanmäßige Arbeitszeit geleistete Überstunden 25 v.H.,  
  
werden mindestens drei Überstunden geleistet, so wird die Hälfte des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen ohne Zuschlag besonders vergütet;
  - b) für nicht im Anschluß an die dienstplanmäßige Arbeitszeit oder an dienstfreien Wochentagen geleistete Überstunden 40 v.H.  
  
des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen. <sup>2</sup> Dabei bleiben Zeitzuschläge, Nachdienstentschädigungen, Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge außer Betracht.
3. <sup>1</sup> Die Lohnzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit betragen
  - a) für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit 50 v.H.
  - b) für nichtdienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 100 v.H.  
  
des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen. <sup>2</sup> Dabei bleiben Zeitzuschläge, Nachdienstentschädigungen, Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge außer Betracht.

**Anlage (SR) 2 a: HADAG**

4. Treffen Ansprüche nach den Ziffern 2 und 3 zusammen, so ist der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.
5. In den Fällen des § 19 Abs. 4 beträgt der Zuschlag für abgefeierte Überstunden
6. [1]<sup>1</sup> Die Arbeiter im Fahrdienst 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 geteilten Dienst üblicherweise entstehenden Mehraufwendungen einen Zuschlag in Höhe von 5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der Lohngruppe 5 für jede dienstplanmäßig geleistete Arbeitsstunde. <sup>2</sup> Damit sind auch Sonn- und Feiertagszuschläge im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit abgegolten.

25 v.H.

[2] Für die im Anschluß an die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit geleisteten Überstunden (Anschlußstunden) wird nur der Zuschlag gemäß Ziffer 2 Buchst. a) gezahlt.

**Nr. 10**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 11**

**Zu § 38 - Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen**

- <sup>1</sup> Den im Fahrdienst beschäftigten Arbeitern der auf der Unterelbe verkehrenden Schiffe wird, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht in ihre Wohnungen zurückkehren können, Übernachtungsraum und Kochgelegenheit zur Verfügung gestellt.
- <sup>2</sup> Diesen Arbeitern wird eine Entschädigung von täglich EUR 2,56 gezahlt.

**HADAG: Anlage (SR) 2 a**

**Nr. 12**

**Zu § 44 - 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 im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages im Dienst der Hafen-Dampfschiffahrt AG stehenden Arbeiter weiter.

[2] <sup>1</sup> § 44 gilt nicht für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 1968 eingetreten sind. <sup>2</sup> Für diese gelten die Normen für die Gewährung einer zusätzlichen Versorgung an die Bediensteten der Hafen-Dampfschiffahrt AG und ihre Hinterbliebenen vom 16. März 1950 in der Fassung des Tarifvertrages vom 17. Dezember 1963 weiter.

**Nr. 12a**

**Zu § 48 a - Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit,  
Schichtarbeit und Nachtarbeit**

1. § 48 a gilt nicht für Arbeiter während der Ableistung von Wachdienst.
2. Der Zusatzurlaub nach Nr. 13 ist auf den Zusatzurlaub nach § 48 a anzurechnen.

**Nr. 13**

**Zu § 49 - Zusatzurlaub**

- <sup>1</sup> Die Arbeiter im Fahrdienst erhalten einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.  
<sup>2</sup> Dies gilt jedoch nicht für Arbeiter, die unter die Anlagen (SR) 2 h oder 2 i fallen.

**Nr. 14**

**Zu Abschnitt X (§§ 65 - 67) - Übergangsgeld**

Abschnitt X (§§ 65 - 67) findet keine Anwendung.

**Anlage (SR) 2 b: THEATER**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Hamburgischen Staatsoper GmbH,  
der Neuen Schauspielhaus GmbH  
und der Thalia-Theater GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 8 - Allgemeine Pflichten**

Der Arbeiter ist verpflichtet, an Abstechern und Gastspielreisen teilzunehmen.

**Nr. 2**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeiters, der den Theaterbetriebszuschlag (Nr. 5) erhält, kann bis zu sechs Stunden wöchentlich verlängert werden.
- (2) <sup>1</sup> Der Arbeiter ist an Sonn- und Feiertagen ebenso zur Arbeit verpflichtet wie an Werktagen. <sup>2</sup> Zum Ausgleich ist in jeder Woche ein ungeteilter freier Tag zu gewähren. <sup>3</sup> Der freie Tag soll mindestens in jeder siebenten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.
- (3) <sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. <sup>2</sup> Die Unterbrechung soll in der Regel mindestens vier Stunden betragen.
- (4) <sup>[1]</sup> Wird der Arbeiter an einem Wochenfeiertag (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 4) dienstplanmäßig zur Arbeit herangezogen, ist zum Ausgleich ein freier Tag zu gewähren.

<sup>[2]</sup> Der Ausgleichstag kann auch im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub gewährt werden.

**Nr. 3**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**THEATER: Anlage (SR) 2 b**

**Nr. 4**

**Zu § 19 - Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauf folgenden sechsten Kalenderwoche, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden abgefeiert werden.

**Nr. 5**

**Zu § 27 - Zeitzuschläge**

- (1) Der Arbeiter, der nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leisten muß und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält einen Theaterbetriebszuschlag bis zu 22 vom Hundert für jede der Lohnberechnung zugrunde liegende Regelarbeitsstunde.
- (2) Der Theaterbetriebszuschlag wird aus dem auf eine Stunde entfallenden Anteil der Lohnstufe 1 des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes der jeweiligen Lohngruppe berechnet.
- (3) Durch den Theaterbetriebszuschlag 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 Zeitzuschläge für Mehrarbeit und Überstunden nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis zu 6 Stunden in der Woche sowie die Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,
  - c) die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 29 a.

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

[1] Von dieser Regelung werden nur die Arbeiter erfaßt, die gemäß Nr. 2 wegen der besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes (Vorstellungs- und Probendienste) zu Mehr-, Abend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit oder zu geteilten Diensten herangezogen werden und dadurch üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten haben.

[2] Die Höhe des Theaterbetriebszuschlages bemißt sich nach dem Grad der Beanspruchung, der an dem Umfang der Heranziehung zu Sonn- und Feiertagsarbeit gemessen werden kann.

## **Anlage (SR) 2 b: THEATER**

[3] Den Höchstsatz nach Absatz 1 erhalten die Arbeiter, die mindestens 30 % Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.

[4] 75 % des Höchstsatzes nach Absatz 1 erhalten die Arbeiter, die mindestens 22 ½ % Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.

[5] 50 % des Höchstsatzes nach Absatz 1 erhalten die Arbeiter, die mindestens 15 % Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.

### **Nr. 6**

#### **Zu §§ 38 und 39**

#### **- Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen - Lohn und besondere Entschädigungen bei Dienstreisen**

Bei Abstechern und Gastspielreisen treten an die Stelle der §§ 38 und 39 folgende Regelungen:

- a) Der Arbeiter erhält den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Tag einschließlich der Reisetage den Lohn, den er an seiner ständigen Arbeitsstelle in Hamburg erhalten hätte.
- b) <sup>1</sup> Wird an einem Reisetag Arbeit geleistet, erhält der Arbeiter für die notwendige Reisezeit, die zusammen mit den Arbeitsstunden die Stundenzahl überschreitet, die er bei Anwesenheit an seiner ständigen Arbeitsstelle in Hamburg hätte arbeiten müssen, je Stunde eine Entschädigung in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes. <sup>2</sup> Überschreitungen unter 15 Minuten bleiben außer Betracht. Bei längerer Überschreitung wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.
- c) Daneben wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.
- d) Für Gastspiele im Ausland kann im Einzelfall betrieblich eine abweichende Regelung getroffen werden.

**THEATER: Anlage (SR) 2 b**

**Nr. 7**

**Zu § 48 - Erholungsurlaub**

- (1) Abweichend von § 48 Abs. 2 bis 4 erhält der Arbeiter als Urlaubslohn
- a) den Monatsregellohn (§ 21 Abs. 4 Satz 1) und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) bis zu 38 ½ Stunden gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,
  - b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Absatz 2 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchst. a der Monatsregellohn gezahlt wird.

- (2) [1] Der Zuschlag nach Absatz 1 Buchst. b ergibt sich aus der Summe

- a) des Lohnes für die Stunden, die über 38 ½ Stunden wöchentlich hinausgehen,
- b) der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis f einschließlich des Theaterbetriebszuschlages und
- c) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29),

die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben, geteilt durch die Zahl der in der Zeit vom 1. November des Vorvorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) bis zu 38 ½ Stunden entlohnten Arbeitsstunden.

[2] <sup>1</sup> Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder im laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis c an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) und als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) bis zu 38 ½ Stunden entlohnten Arbeitsstunden an die Stelle des Zeitraums vom 1. November des Vorvorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) mit Ausnahme der beiden letzten abgerechneten Lohnzeiträume. <sup>2</sup> Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

[3] Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraums für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis c allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Zuschlag um 80 v.H. des Vorhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.

## **Anlage (SR) 2 b: THEATER**

- (3) <sup>1</sup> Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalohn vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn zu zahlen. <sup>2</sup> Dazu tritt ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 1 Buchst. b, soweit die Zuschläge nicht in dem Gesamtpauschalohn berücksichtigt sind.

### **Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 2:**

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

- a) ein freier Tag nach § 15a,
- b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 42 Krankenbezüge zu zahlen sind,
- c) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter zu bemessen ist.

## **Nr. 8**

### **Zu § 49 - Zusatzurlaub**

Der Arbeiter, dem der Theaterbetriebszuschlag gemäß Nr. 5 Abs. 1 Satz 1 gezahlt wird, erhält einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen.

## **Nr. 9**

### **Zu § 53 - Erfüllung des Urlaubsanspruchs**

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

**THEATER: Anlage (SR) 2 b**

**Nr. 10**

**Zu § 74 - Übergangsvorschriften**

- (1) [1] Der Arbeiter, der bis zum 31. März 1985 einen Theaterbetriebszuschlag nach Nr. 5 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 eines Theaterbetriebszuschlages 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 für Mehrarbeit und Überstunden nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis zu 6 Stunden in der Woche sowie die Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f.

- (2) Der Arbeiter, der bis zum 31. März 1985 einen Theaterbetriebszuschlag nach Nr. 5 Abs. 1 in der bis zum 31. März 1985 geltenden Fassung bezogen hat, und ab 1. April 1985 nur noch Anspruch auf einen Theaterbetriebszuschlag in vermindelter Höhe hat, erhält eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages.

- (3) [1] Die Ausgleichszulagen nach Abs. 1 und 2 vermindern sich jeweils um 30 v.H. aller Erhöhungen des Lohnes einschließlich des Sozialzuschlages, die nach dem 1. April 1985 eintreten.

[2] <sup>1</sup> Nicht angerechnet werden Erhöhungen des Sozialzuschlages, die sich aus einer Änderung der Anzahl der kindergeldberechtigenden Kinder ergeben.  
<sup>2</sup> Bei einer Verminderung des Sozialzuschlages durch eine Änderung der Anzahl der kindergeldberechtigenden Kinder tritt keine Erhöhung der Ausgleichszulage ein.

- (4) Absatz 3 gilt nicht für Arbeiter, die bereits für den Monat April 1975 den Theaterbetriebszuschlag bezogen haben.

**Anlage (SR) 2 c: "VEREINIGUNG" u.a.**

**Sonderregelungen für Arbeiter**  
der **Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten e.V.**  
der **Freien und Hansestadt Hamburg 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 gmbH**

**Nr. 1**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 2**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

Der Freizeitausgleich gemäß § 15 Abs. 6 Satz 4 ist innerhalb von vier Wochen vorzunehmen.

**Nr. 3**

**Zu § 19 - Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauf folgenden sechsten Kalenderwoche, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden abgefeiert werden.

**"VEREINIGUNG" u.a.: Anlage (SR) 2 c****Nr. 4****Zu § 30 - Lohnberechnung**

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

**Nr. 5****Zu § 46 - Beihilfen, Unterstützungen und Essenzuschüsse**

Für den Hamburger Schulverein e.V. verbleibt es hinsichtlich der Essenzuschüsse bei der bisher geltenden Regelung.

**Anlage (SR) 2 d: HPI**

**Sonderregelung für Arbeiter  
des Heinrich-Pette-Instituts für experimentelle Virologie  
und Immunologie an der Universität Hamburg**

**Nr. 1**

**Zu § 8 - Allgemeine Pflichten**

<sup>1</sup> Der Arbeiter ist verpflichtet, an den vom Arbeitgeber angeordneten Schutzimpfungen teilzunehmen. <sup>2</sup>Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

**Nr. 2**

**Zu § 10 - Ärztliche Untersuchung**

Auf Verlangen des Arbeiters ist die Untersuchung, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war, auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber durchzuführen.

**Nr. 3**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 31. März 1985 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

## **HPI: Anlage (SR) 2 d**

[2] <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> 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. Juni 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 Arbeiter, 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 Arbeiter nicht bis zum 31. März 1985 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.
- (4) Der Tarifvertrag vom 1. April 1968 über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten und Arbeiter des Heinrich-Pette-Instituts findet keine Anwendung, soweit in den Absätzen 1 bis 3 etwas anderes bestimmt ist.

### **Nr. 4**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

### **Nr. 5**

#### **Zu §§ 58 und 59 - Ausschluß der ordentlichen Kündigung - Außerordentliche Kündigung**

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers nach §§ 58, 59 gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der dem Arbeiter nach Nr. 1 obliegenden Pflichten.

**Anlage (SR) 2 e: DESY / GKSS**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY  
und der GKSS - Forschungszentrum Geesthacht GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 8 - Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeiter ist verpflichtet, die zum Schutz einzelner oder der Allgemeinheit vor Strahlenschäden an Leben, Gesundheit und Sachgütern getroffenen Anordnungen zu befolgen.
- (2) <sup>1</sup> Zur Vermeidung oder Beseitigung einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs oder einer Gefährdung von Personen hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt; er hat sich - unter Fortzahlung des Lohnes - einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung zu unterziehen. <sup>2</sup> § 8 Abs. 3 bleibt unberührt.
- (3) Ist nach den Strahlenschutzvorschriften eine Weiterbeschäftigung des Arbeiters, durch die er ionisierenden Strahlen oder der Gefahr einer Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper ausgesetzt wäre, nicht zulässig, kann er nach Maßgabe des § 8 Abs. 2 auch dann zu anderen Aufgaben herangezogen werden, wenn der Arbeitsvertrag nur eine bestimmte Beschäftigung vorsieht.

**Nr. 2**

**Zu § 10 - Ärztliche Untersuchung**

[1] Der Arbeiter hat sich auch - unbeschadet seiner Verpflichtung, sich einer aufgrund von Strahlenschutzvorschriften behördlich angeordneten Untersuchung zu unterziehen - auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen von Vorschriften des Strahlenschutzrechts ärztlich untersuchen zu lassen.

[2] Den Arbeitern sind die Ergebnisse der Personendosismessungen und der Feststellungen über die Aufnahme radioaktiver Stoffe in den Körper auf Verlangen mitzuteilen; auf Wunsch hat die Mitteilung schriftlich zu erfolgen.

**DESY / GKSS: Anlage (SR) 2 e**

**Nr. 3**

**Zu §§ 15 Abs. 6a und 19 - Rufbereitschaft,  
Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

- (1) Rufbereitschaft darf bis zu höchstens zehn Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr, angeordnet werden.
- (2) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

**Nr. 4**

**Zu Abschnitt VI - Lohn**

- (1) <sup>1</sup> Arbeitern der Lohngruppe 2a und höher kann in Einzelfällen eine jederzeit widerrufliche Zulage gewährt werden, wenn der Arbeiter bei der Vorbereitung, Durchführung oder Auswertung von Forschungsaufgaben mitzuwirken hat. <sup>2</sup> Die Zulage darf höchstens 12 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 bzw. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 betragen. <sup>3</sup> Bei der Sicherung des Lohnstandes nach § 37 Abs. 1 gilt die Zulage als Bestandteil des Monatstabellenlohnes. <sup>4</sup> Der Widerruf der Zulage wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil der Arbeiter in eine andere Lohngruppe eingereiht wird oder für mindestens einen Kalendermonat eine Zulage nach § 9 Abs. 2 dieses Tarifvertrages erhält.
- (2) § 29 a gilt für Betriebshelfer und Handwerker, soweit sie ständig Wechselschichtarbeiten zu leisten haben.
- (3) Die nach dem von der Gesellschaft für Kernenergieverwertung in Schiffbau und Schifffahrt mbH abgeschlossenen Tarifvertrag über die Zahlung von Nachtdienstzuschlägen vom 1. Mai 1961 zu gewährenden Leistungen werden auf die Nachtdienstentschädigung (§ 28) und den Wechselschichtzuschlag (§ 29 a) angerechnet.

**Protokollnotiz zu Nr. 4:**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht darüber Einvernehmen, daß unter Mitwirkung bei der Vorbereitung, Durchführung, Auswertung von Forschungsaufgaben auch Arbeiten zur Entwicklung, Errichtung und Instandsetzung von Forschungsaufgaben dienenden Apparaturen, Hilfsaggregaten, Hilfsgeräten oder Prüfkörpern zu verstehen sind.

## **Anlage (SR) 2 e: DESY / GKSS**

### **Nr. 5**

#### **Zu § 37 - Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

Eine nach den Strahlenschutzvorschriften nicht zulässige oder nur beschränkt zulässige Weiterbeschäftigung steht einer Berufserkrankung im Sinne des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 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. 6**

#### **Zu § 42 - Krankenbezüge**

Arbeitsunfähigkeit, die auf Einwirkung ionisierender Strahlen zurückzuführen ist, wird Arbeitsunfällen gleichgestellt.

### **Nr. 7**

#### **Zu § 44 - 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) <sup>[1]</sup>Soweit Arbeiter, die am 28. Februar 1963 in einem Arbeitsverhältnis zu DESY gestanden haben, bis zu diesem Tag statt der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Absatz 1 die Zahlung eines Versorgungszuschlages gewählt haben, verbleibt es dabei.

<sup>[2]</sup> Der Versorgungszuschlag bemißt sich nach der Höhe des Beitrages und der Umlage, die der Arbeitgeber im Falle der Versicherung des Arbeiters bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) an die Versorgungsanstalt zu zahlen hätte.

<sup>[3]</sup> Soweit sich nach der bisherigen Regelung (Tarifvertrag vom 1. Februar 1963) ein höherer Versorgungszuschlag ergibt, verbleibt es bis zu einem Höchstbetrag von EUR 65,85 dabei.

<sup>[4]</sup> Der Versorgungszuschlag wird gezahlt, wenn und soweit er nachweislich für die Zukunftssicherung des Arbeiters verwendet wird.

**DESY / GKSS: Anlage (SR) 2 e**

**Nr. 8**

**Zu §§ 48 und 49 Abs. 1 - Erholungsurlaub - Zusatzurlaub**

Soweit Arbeitern am 1. Februar 1963 für ihre Person ein längerer Urlaub als nach diesem Tarifvertrag zugestanden hat, verbleibt es dabei.

**Protokollnotiz zu Nr. 8:**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht darüber Einvernehmen, daß für Arbeiter, die bis zum 28. Februar 1963 bei der Gesellschaft für Kernenergie eingestellt worden sind, die Regelung der Nr. 8 Anwendung findet.

**Nr. 9**

**Zu Abschnitt IX - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Arbeiter, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung erhalten, können, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich der Weiterzahlung des Arbeitsentgelts während der Ausbildung nicht nur geringfügig sind, durch Nebenabrede verpflichtet werden, dem Arbeitgeber diese Kosten für den Fall zu erstatten, daß das Arbeitsverhältnis aus Verschulden oder auf eigenen Wunsch des Arbeiters vor Ablauf von 3 Jahren nach Abschluß der Ausbildung endet. <sup>2</sup> Die Erstattungspflicht besteht nicht, wenn der Arbeiter zu einem Arbeitgeber, der den MTV Arbeiter II, den MTArb oder den BMT-G II anwendet, oder zu einer zwischenstaatlichen Forschungseinrichtung, an der der Bund durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist, übertritt.

**Nr. 10**

**Zu §§ 58 und 59  
- Ausschluß der ordentlichen Kündigung  
- Außerordentliche Kündigung**

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach §§ 58 und 59 Abs. 1 gilt die vorsätzliche oder grobfahrlässige Verletzung der dem Arbeiter nach den Nummern 1 und 2 obliegenden Pflichten.

**Anlage (SR) 2 e: DESY / GKSS**

**Nr. 11**

**Zu § 65 - Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld**

Eine nach den Strahlenschutzvorschriften nicht zulässige oder nur beschränkt zulässige Weiterbeschäftigung steht einer Körperbeschädigung im Sinne des § 65 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. b gleich.

**DESY / GKSS: Anlage (SR) 2 e**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 f:**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Anlage (SR) 2 f**

**Leerseite**

**Anlage (SR) zu § 2 g: Sprinkenhof**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Sprinkenhof Aktiengesellschaft**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter weiter.

**Sprinkenhof: Anlage (SR) 2 g**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 h: Aushilfsarbeiter**

**Sonderregelungen für Aushilfsarbeiter**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

[1] Diese Sonderregelungen gelten für Arbeiter, die für eine kalendermäßig bestimmte, sechs Monate nicht übersteigende Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck als Aushilfsarbeiter eingestellt werden.

[2] Die Sonderregelungen sind nicht mehr anzuwenden, sobald die ununterbrochene Beschäftigung des Arbeiters bei demselben Arbeitgeber 6 Monate übersteigt.

**Nr. 2**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

Mit dem Arbeiter braucht der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen zu werden, wenn die Beschäftigung nicht länger als 4 Wochen dauern soll.

**Nr. 3**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 4**

**Zu § 45 - Jubiläumswendungen**

§ 45 ist nicht anzuwenden.

**Aushilfsarbeiter: Anlage (SR) 2 h**

**Nr. 5**

**Zu § 47 - Sterbegeld**

§ 47 ist nicht anzuwenden.

**Nr. 6**

**Zu §§ 48 und 49 - Erholungsurlaub - Zusatzurlaub**

- a) Der Urlaub beträgt 2 1/6 Arbeitstage für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- b) Der Urlaub ist auf volle Tage aufzurunden.
- c) § 49 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

**Nr. 7**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 8**

**Zu § 57 - Ordentliche Kündigung**

<sup>1</sup> Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter beträgt die Kündigungsfrist im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche. <sup>2</sup> Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats.

**Nr. 9**

**Zu § 58 - Ausschluß der ordentlichen Kündigung**

§ 58 ist nicht anzuwenden.

**Anlage (SR) 2 i: Saisonarbeiter**

**Sonderregelungen für Saisonarbeiter**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeiter, die in regelmäßiger Wiederkehr für eine jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit als Saisonarbeiter eingestellt werden.

**Nr. 2**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

Mit dem Arbeiter braucht der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen zu werden, wenn die Beschäftigung nicht länger als 4 Wochen dauern soll.

**Nr. 3**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 4**

**Zu §§ 48 und 49 - Erholungsurlaub - Zusatzurlaub**

[1] Die §§ 48 und 49 sind mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

[2] <sup>1</sup> Der Urlaub beträgt ein Zwölftel des in § 48 Abs. 7 und in § 49 Abs. 2 vorgesehenen Urlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup> Satz 1 gilt entsprechend für einen Zusatzurlaub nach dem SGB IX. <sup>3</sup> Der Urlaub ist auf volle Tage aufzurunden. <sup>4</sup> § 49 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

**Saisonarbeiter: Anlage (SR) 2 i****Nr. 5**

**Frei aus redaktionellen Gründen**

**Nr. 6**

**Zu § 57 - Ordentliche Kündigung**

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche. <sup>2</sup> Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats.

**Nr. 7**

**Zu § 58 - Ausschluß der ordentlichen Kündigung**

§ 58 ist nicht anzuwenden.

**Anlage (SR) 2 k: Nichtvollbesch. Arb.**

**Sonderregelungen für nichtvollbeschäftigte Arbeiter**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für nichtvollbeschäftigte Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt.

**Nr. 2**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

**Nr. 3**

**Zu § 13 - Nebentätigkeiten**

Dem Arbeiter ist die Zustimmung zur Ausübung einer Nebentätigkeit in der Regel zu erteilen.

**Nichtvollbesch. Arb.: Anlage (SR) 2 k**

**L e e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 I: BFW / WFB**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH  
und der Hamburger Werkstatt GmbH  
- Werkstatt für Behinderte -**

**Nr. 1**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

Den Arbeitern, die am 31. Dezember 1975 in einem Arbeitsverhältnis bei der Berufsförderungswerk Hamburg GmbH standen und die am 1. Januar 1976 ein neues Arbeitsverhältnis bei der Hamburger Werkstatt für Behinderte GmbH begründet haben, wird die beim Berufsförderungswerk Hamburg GmbH zurückgelegte, nach Vollendung des 18. Lebensjahres liegende Zeit der Beschäftigung als Beschäftigungszeit angerechnet.

**Nr. 2**

**Zu § 38 - Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen**

Günstigere Regelungen, die am 30. November 1969 bestanden haben, bleiben unberührt.

**Nr. 3**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

**A. Arbeiter 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 Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 31. Dezember 1984 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

## **BFW / WFB: Anlage (SR) 2 I**

[2] <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> 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. Arbeiter 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 Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 30. Juni 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

[2] <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> 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 § 44 Anwendung findet, wird den Arbeitern, 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.

**Anlage (SR) 2 m: Haus und Küche Kr**

**Sonderregelungen für  
Haus- und Küchenpersonal in Krankenanstalten**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für das Haus- und Küchenpersonal (z.B. Haus-, Stations- oder Küchenarbeiterinnen sowie Arbeiter im Haus- oder Küchendienst).

**Protokollnotiz:**

Zu den Arbeitern im Hausdienst zählen nicht Gärtner, Hausarbeiter, Haushandwerker, Heizer, Kraftfahrer, Pförtner, Wächter, Büglerinnen, Manglerinnen, Näherinnen und Wäscherinnen.

**Nr. 2**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. <sup>2</sup> Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

**Haus und Küche Kr: Anlage (SR) 2 m**

**Nr. 3**

**Zu § 19 - Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauf folgenden achten Kalenderwoche, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden, abgefeiert werden.

**Nr. 4**

**Zu § 30 - Lohnberechnung**

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

**Nr. 5**

**Zu § 70 - Schutzkleidung**

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen.

**Anlage (SR) 2 n: HMC**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Hamburg Messe und Congress GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeiters, der im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzt ist und der den Zuschlag nach Nr. 3 erhält, kann bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 48 ½ Stunden wöchentlich) verlängert werden.
2. [1] Der im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzte Arbeiter ist an Sonn- und Feiertagen zur Arbeit verpflichtet, soweit die betrieblichen Verhältnisse dies erfordern.  
  
[2] <sup>1</sup> Der Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen ist jeweils an einem ungeteilten freien Tag zu gewähren. <sup>2</sup> Der freie Tag soll mindestens in jeder siebten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen.  
  
[3] <sup>1</sup> Die 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). <sup>2</sup> Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird der Zeitzuschlag nach Nr. 3 Ziff. 4 gezahlt.
3. <sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, wenn der Arbeiter an einem Tag sowohl bei der Vorbereitung (z.B. Probe) als auch bei der Durchführung der Veranstaltung eingesetzt ist. <sup>2</sup> Die Arbeitsunterbrechung muß mindestens zwei Stunden betragen. <sup>3</sup> Die Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Arbeitsunterbrechung dürfen zusammen vierzehn Stunden nicht überschreiten.

**HMC: Anlage (SR) 2 n**

**Nr. 2**

**Zu § 29 a - Wechselschicht- und Schichtzulagen**

§ 29 a gilt für die Klimafachhandwerker, soweit sie ständig Wechselschichtarbeit zu leisten haben.

**Nr. 3**

**Zu § 27 - Zeitzuschläge**

1. [1] Der regelmäßig im veranstaltungsabhängigen Dienst eingesetzte Arbeiter, der in nicht unerheblichem Umfang Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit leisten muß und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält einen Zuschlag.

[2] Maßgebend für die Höhe des Zuschlages ist der sich im Jahresdurchschnitt ergebende Anteil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, für den Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f zustehen.

[3] Für die Berechnung des Jahresdurchschnitts bleiben der Urlaub und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters außer Betracht.

[4] Der Zuschlag 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

[5] Bei allgemeinen Lohnerhöhungen erhöht sich der Zuschlag jeweils zeitgleich um den Vomhundertsatz der allgemeinen Lohnerhöhung.

**Anlage (SR) 2 n: HMC**

2. Durch den Zuschlag 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 § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,
  - c) die Wechselschichtzulage nach § 29 a sowie etwaige Schichtzulagen.
3. Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit (Nr. 1 Ziff. 1) wird für die über durchschnittlich 38 ½ Stunden wöchentlich hinaus geleistete Arbeitszeit der Lohn für Mehrarbeit (nach § 27 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 dem Zuschlag nach Ziffer 1 ein Zeitzuschlag von 100 v.H. zu zahlen.
5. Erhält der Arbeiter, der Anspruch auf einen Zuschlag nach Ziffer 1 hat, aufgrund einer vor dem 1. Januar 1977 getroffenen einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung (Nebenabrede) einen monatlichen Pauschalbetrag, mit dem auch Erschwernisse im Sinne der Ziffer 2 abgegolten werden, ist der Zuschlag auf den Pauschalbetrag anzurechnen.

**HMC: Anlage (SR) 2 n**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 o: GKSS Taucher**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der GKSS Forschungszentrum Geesthacht GmbH  
für die Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Diese Sonderregelungen gelten für die Arbeiter, die Taucheinsätze durchführen oder während der Taucheinsätze die dafür notwendigen Einrichtungen (z.B. Druckkammersysteme) bedienen und betreuen. <sup>2</sup> Die Vorschriften der Anlage (SR) 2 e MTV Arbeiter II bleiben unberührt.

**Nr. 2**

**Zu § 8 - Allgemeine Pflichten**

<sup>1</sup> Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch die Ableistung von Wachdienst und Arbeitsbereitschaft. <sup>2</sup> Dies gilt für alle Arbeiter, die im Tauchbetrieb eingesetzt sind.

**Nr. 3**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) [1] <sup>1</sup> Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind zeitweise programmabhängig. <sup>2</sup> 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. <sup>3</sup> Die Arbeitszeit beginnt und endet an der vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

[2] 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 bewertet.

[3] 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.

**GKSS Taucher: Anlage (SR) 2 o**

(2) [1] Der Dienstplan für Arbeiter, 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:

1. Tageswache

- a) <sup>1</sup> Für eine Tageswache gelten eineinhalb Stunden als eine Arbeitsstunde. <sup>2</sup> Der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 27 Abs. 1 Buchst. a und die Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. e und f werden nicht gezahlt.
- b) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Angeordnete Arbeitszeit während des Wachdienstes wird als Arbeitszeit gewertet.

2. Nachtwache

- a) Für eine Nachtwache bis zu zwölf Stunden wird der auf drei Stunden entfallende Anteil des für den Arbeiter jeweils maßgebenden um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monats Tabellenlohnes ohne den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 27 Abs. 1 Buchst. a und ohne die Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. e und f gezahlt.
- b) <sup>1</sup> Während der Nachtwache ist der Wachgänger berechtigt, sich schlafen zu legen. <sup>2</sup> Schlafgelegenheit ist zu stellen. <sup>3</sup> Zur Arbeitsleistung darf der Wachgänger nur in Notfällen herangezogen werden. <sup>4</sup> Die in Notfällen angeordnete Arbeitszeit wird als Arbeitszeit gewertet.

(3) <sup>1</sup> Für Arbeiter, die Druckkammersysteme bedienen bzw. betreuen, kann während des auswärtigen Taucheinsatzes (außerhalb der GKSS-Unterwasser-Simulationsanlage) ebenfalls Wachdienst angeordnet werden. <sup>2</sup> Absatz 2 findet ggf. entsprechende Anwendung.

## **Anlage (SR) 2 o: GKSS Taucher**

- (4) Mindestfreizeit nach Vollsättigungstaucheinsätzen:
1. Nach Vollsättigungstaucheinsätzen von mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen darf der Taucher erst nach 24 Stunden wieder zur Arbeit herangezogen werden.
  2. Nach Vollsättigungstaucheinsätzen von mehr als zehn aufeinanderfolgenden Tagen darf der Taucher erst nach 48 Stunden wieder zur Arbeit herangezogen werden.

### **Nr. 4**

#### **Zu § 18 - Arbeitsbereitschaft**

<sup>1</sup> Die Arbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung der Einsatzleitung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Einsatzleitung bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup> Arbeitsbereitschaft wird nur angeordnet, wenn zu erwarten ist, daß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeitsleistung jedoch überwiegt. <sup>3</sup> Für die Lohnberechnung wird die Zeit der Arbeitsbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit mit 50 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

### **Nr. 5**

#### **Zu § 38 - Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen**

- (1) Für die Dauer des Einsatzes im Tauchbetrieb nehmen die Arbeiter an der arbeitgeberseits gestellten Vollverpflegung teil, die aus Frühstück, Mittag- und Abendessen besteht.
- (2) Während der Einsätze im Tauchbetrieb wird angemessene Unterkunft gestellt.

**GKSS Taucher: Anlage (SR) 2 o**

**Nr. 6**

**Zu § 46 - Beihilfen, Unterstützungen und Essenzuschüsse**

Dem Arbeiter werden der bei Havarie, Sinken des Fahrzeugs oder Gerätes, bei Brand, Wassereinbruch, Explosion oder Einbruchdiebstahl der nachweisbar entstandene Schaden und der Verlust von Effekten bis zu einem Höchstbetrag von EUR 2.812,11 im Einzelfall ersetzt.

**Nr. 7**

**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 p: VZH**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Verbraucher-Zentrale Hamburg e.V.**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

An die Stelle des § 44 tritt die folgende Regelung:

Der Arbeiter 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 p**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 q: STW**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Studentenwerks Hamburg**

**Nr. 1**

**Zu § 31 - Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse**

Der Monatslohn wird abweichend von § 31 Abs. 2 Satz 1 am Ende eines jeden Monats für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Konto bei einem Geld- oder Kreditinstitut oder bei einem Postscheckamt gezahlt.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

<sup>1</sup> § 44 gilt nicht für Arbeiter, die vor dem 1. Februar 1977 und nach Vollendung des 55. Lebensjahres eingestellt wurden. <sup>2</sup> Im übrigen findet § 44 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. 3**

**Zu § 45 - Jubiläumszuwendungen**

§ 45 findet vom 1. Januar 1978 an Anwendung.

**Nr. 4**

**Zu § 46 - Beihilfen, Unterstützungen und Essenzuschüsse**

§ 46 findet vom 1. Januar 1978 an Anwendung.

**STW: Anlage (SR) 2 q**

**Nr. 5**

**Zu § 48 - Erholungsurlaub**

§ 48 Absatz 7 gilt mit der Maßgabe, daß Arbeiter, die am 31. Januar 1977 in einem Arbeitsverhältnis beim Studentenwerk Hamburg standen und deren Arbeitsverhältnis am 1. Februar 1977 fortbesteht, mindestens den Urlaub erhalten, der ihnen nach bisher geltenden tarifvertraglichen oder einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen am 1. Januar 1977 zugestanden hat.

**Anlage (SR) 2 r: BIG**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Bildungs- und Informationszentrums des Gartenbaus  
Hamburg**

**Nr. 1**

**Zu §§ 18 und 19 - Arbeitsbereitschaft - Mehrarbeitsstunden  
und Überstunden**

- (1) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.
- (2) Überstunden, die in den Monaten April bis September geleistet werden, können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres abgefeiert werden.

**BIG: Anlage (SR) 2 r**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 s: AWH**

**Sonderregelungen für die Arbeiter  
der Asklepios Westklinikum Hamburg gGmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

Bei Arbeitern, 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 übergetreten sind, wird die beim bisherigen Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegte Zeit der Beschäftigung auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter, 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 übergetreten sind 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 § 44.  
  
[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 s**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 t: MVA**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Müllverbrennungsanlage Stapelfeld GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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) <sup>1</sup> Der Arbeiter kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile seines Entgelts in Beiträge zu einer weiteren betrieblichen Altersversorgung umwandeln. <sup>2</sup> Das Nähere wird betriebliche geregelt.

**MVA: Anlage (SR) 2 t**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 u: ASS u.a.**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Alida Schmidt-Stiftung,  
der Flutopfer-Stiftung von 1962,  
der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

An die Stelle des § 44 tritt die folgende Regelung:

Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

**ASS u.a.: Anlage (SR) 2 u**

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 v: GRO**

**Sonderregelungen für Arbeiter der  
Stiftung Grone-Schule,  
Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft m.b.H.**

**Nr. 1**

**Zu § 31 - Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse**

[1] § 31 gilt mit der Maßgabe, daß Zahltag jeweils der letzte Kalendertag des Monats ist.

[2] Ab 1. April 1984 findet § 31 ohne Einschränkung Anwendung.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

(1) § 44 gilt nicht.

(2) Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen (VBLU).

**GRO: Anlage (SR) 2 v**

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 w: KES**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Stiftung Hamburgisches Krankenhaus  
Edmundsthal-Siemerswalde**

*Hinweis: Die Mitgliedschaft in der AVH endet am 30. Juni 2003*

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter, 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 § 44, sofern nicht diese Arbeiter 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 w**

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 x: HAB**

**Sonderregelungen für Arbeiter der  
Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH**

**Nr. 1**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

Der Arbeiter, der mit der Freien und Hansestadt Hamburg ein Arbeitsverhältnis begründet hatte und dieses zum Zwecke des Übertritts in die Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH einvernehmlich beendete, behält seine erworbene Beschäftigungszeit.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - 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) <sup>[1]</sup>Für den der Nr. 1 unterfallenden Arbeiter, 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 § 44.

<sup>[2]</sup> Dieser Arbeiter behält seine vor Eintritt in die Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit.

**HAB: Anlage (SR) 2 x**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 y: Institute**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
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 § 44 - 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.

**Institute: Anlage (SR) 2 y**

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 z: BBW**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 31. Dezember 1984 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.  
  
[2] <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> 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**

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 z / 1: BWI**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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 / 1**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 2: EWE**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Elbe-Werkstätten GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

Arbeiter, die am 31. Dezember 1986 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Elbe-Werkstätten GmbH aufgrund des Betriebsübergangs der Betriebsstätte Nymphenweg am 1. Januar 1987 eingetreten ist, behalten ihre erworbene Beschäftigungszeit.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter, 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 § 44.

[2] <sup>1</sup> Diese Arbeiter behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit (§ 4 Ruhegeldgesetz).

[3] Nicht zu den in Unterabsatz 1 genannten Arbeitern gehören Arbeiter, 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 / 2**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 3: FRI**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Freizeitzentrums Hamburg-Harburg e.V.**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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 / 3**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 4: VKU**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Verwaltungsseminars Kupferhof e.V.**

**Nr. 1**

**Zu § 30 - Lohnberechnung**

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

**Nr. 2**

**Zu § 44 - 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) <sup>[1]</sup>Für Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 31. August 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

<sup>[2]</sup> <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld nach dem Ruhegeldgesetz bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

**VKU: Anlage (SR) 2 z / 4**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 5: HBS**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Hamburger Blindenstiftung**

**Vorbemerkung:**

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 c bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 19 - Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

Arbeitsbefreiung als Ausgleich für Überstunden (§ 19 Abs. 4 Satz 1) ist für die Arbeiter im Blindenjugendheim Südring spätestens bis zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen.

**Nr. 2**

**Zu § 31 - Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse**

§ 31 gilt mit der Maßgabe, daß Zahltag jeweils der Letzte des Monats ist.

**Nr. 3**

**Zu § 44 - 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) <sup>[1]</sup>Für Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 31. Dezember 1987 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

**HBS: Anlage (SR) 2 z / 5**

[2] <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> Soweit danach Ansprüche auf Ruhegeld bestehen, sind die Ansprüche auf Beitragserstattung gegen die VBL (§ 60 der Satzung) an den Arbeitgeber abzutreten.

**Anlage (SR) 2 z / 6: VFB**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Vereins für Behindertenhilfe e.V.**

**Vorbemerkungen:**

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2c bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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) <sup>[1]</sup> Für Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 30. Juni 1989 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.

<sup>[2]</sup> <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> 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 / 6**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 7: AKK**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Altonaer Kinderkrankenhauses von 1859 e.V.**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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 Arbeiter, 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 § 44, sofern diese Arbeiter nicht bis zum 30. Juni 1989 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.
- [2] <sup>1</sup> Für Arbeiter, 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 § 44 Anwendung, und zwar auch für die Zeit der Versicherung bei der VBL. <sup>2</sup> 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 / 7**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 8: HLW**

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

**Nr. 1**

**Zu § 31 - Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse**

§ 31 gilt mit der Maßgabe, daß Zahltag jeweils der Letzte des Monats ist.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) § 44 gilt nicht.
- (2) Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen (VBLU).

**HLW: Anlage (SR) 2 Z / 8**

**Leerseite**

**Anlage zu (SR) 2 z / 9: GBS**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Gesellschaft zur Beseitigung  
von Sonderabfällen mbH**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - 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.

**GBS: Anlage (SR) 2 z / 9**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 10 : ASB**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverband Hamburg  
e.V  
der Arbeiter-Samariter-Bund Sozialeinrichtungen GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann durch betriebliche Regelung mit Zustimmung des Arbeiters auf durchschnittlich vierzig Stunden wöchentlich verlängert werden. <sup>2</sup> Die über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 hinaus geleisteten Mehrstunden sind durch zusätzliche freie Tage im Kalenderjahr unter Zahlung des Urlaubslohnes auszugleichen. <sup>3</sup> Die Bestimmungen über den Erholungsurlaub (§ 48) sind entsprechend anzuwenden.

**Nr. 2**

**Zu § 37 - Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

§ 37 gilt nur für Arbeiter, bei denen die Leistungsminderung nach dem 31. Dezember 1991 eingetreten ist.

**Nr. 3**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

(1) § 44 gilt nicht.

(2) <sup>[1]</sup> Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU).

<sup>[2]</sup> An den Beiträgen zu dieser Versicherung beteiligt sich der Arbeitgeber nach Vollendung einer

- Beschäftigungszeit von zwei Jahren zur Hälfte,
- Beschäftigungszeit von vier Jahren zu zwei Drittel.

**ASB: Anlage (SR) 2 z / 10**

- (3) <sup>1</sup> Der Arbeiter kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Teile seines Entgelts in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandeln. <sup>2</sup> Die näheren Einzelheiten zu Durchführungsweg und Höhe des Arbeitgeberbeitrages werden betrieblich geregelt.

**Nr. 4**

**Zu § 57 - Ordentliche Kündigung**

§ 57 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

Bei einem Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist, beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile nach Beendigung der Probezeit und Vollendung 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.

**Nr. 5**

**Zu § 58 - Ausschluß der ordentlichen Kündigung**

§ 58 gilt nicht.

**Nr. 6**

**Zu § 60 - Änderungskündigung**

§ 60 Abs. 2 gilt nicht.

**Nr. 7**

**Zu §§ 65 bis 67 - Übergangsgeld**

Die §§ 65 bis 67 gelten nicht.

**Anlage (SR) 2 z / 11: SRH**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Stadtreinigung Hamburg  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden  
Zu § 6 - Beschäftigungszeit  
Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des Landesbetriebes Hamburger Stadtreinigung und der Stadtreinigungen Bergedorf und Harburg ein.
- (2) Arbeiter nach Absatz 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) sowie die erreichte Lohnstufe des Monatstabellelohnes (§ 24).

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) Dem Arbeiter, 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 Arbeiter nach § 44 anzuwenden sind.
- (2) <sup>1</sup> Arbeiter nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) § 44 findet keine Anwendung auf Arbeiter, die nach dem 31. Dezember 1995 eingestellt worden sind.

**SRH: Anlage (SR) 2 z / 11**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 12: HSE**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Hamburg Stadtentwässerung  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts - über.
- (2) <sup>1</sup> Die von den von Absatz 1 erfaßten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Lohnstufe des Monatstabellelohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen (§ 24 Abs. 2 MTL II).

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) Dem Arbeiter, 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 Arbeiter nach § 44 anzuwenden sind.
- (2) <sup>1</sup> Arbeiter nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

**HSE: Anlage (SR) 2 z / 12**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 13: LBK**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

**Vorbemerkung:**

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 m bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des Landesbetriebes Krankenhäuser ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Lohnstufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter gilt anstelle des § 44 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung beim Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - vom 24. Juli 2000 in seiner jeweils geltenden Fassung.

**LBK: Anlage (SR) 2 z / 13**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 14: LBK**  
zur Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7)

**Sonderregelungen**  
**zur Arbeitszeit (§ 15 MTV Arbeiter II)**  
**für Arbeiter des Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg**  
**- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

Soweit Rüstzeiten nicht im Rahmen des Dienstplanes berücksichtigt sind, gilt folgendes:

<sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Zusätzliche Kosten müssen durch entsprechende Einsparungen bzw. Umschichtungen ausgeglichen werden. <sup>3</sup> Der jeweilige Betrieb und Personalrat beraten über geeignete Maßnahmen. <sup>4</sup> Der Ausgleich für notwendige Rüstzeiten soll wie folgt pauschaliert werden:

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: Anlage (SR) 2 z / 13**  
zur Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7)

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 z / 15: HFH**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Hamburg Friedhöfe  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des Landesbetriebes Friedhöfe ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- <sup>1</sup> Bei der Anwendung des Gesetz 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 Arbeitern die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

**HFH: Anlage (SR) 2 z / 15**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 16: PUW**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der pflegen & wohnen  
- Anstalt des öffentlichen Rechts -**

**Vorbemerkung:** Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 m bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden  
Zu § 6 - Beschäftigungszeit  
Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des Landesbetriebes Pflegen & Wohnen ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) <sup>1</sup> Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 1 Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter, die nach dem 31. Juli 2001 ein vom Geltungsbereich des MTV Arbeiter II 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 § 44 der Tarifvertrag zur Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung bei pflegen & wohnen - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 25. Juli 2001 in seiner jeweils geltenden Fassung.

**PUW: Anlage (SR) 2 z / 16**

- (3) Für Arbeiter, 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 Arbeiter bis zum 31. Dezember 2001 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages gewählt haben.

**Anlage (SR) 2 z / 17: KHG**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Krankenhaus Großhansdorf GmbH**

**Vorbemerkung:**

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2 m bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden  
Zu § 6 - Beschäftigungszeit  
Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des Krankenhauses Großhansdorf ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern bei der Landesversicherungsanstalt Freie und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - 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. 3**

**Zu § 46 - Essenzuschüsse**

§ 46 Abs. 2 gilt nicht.

**KHG: Anlage (SR) 2 z / 17**

**Anlage (SR) 2 z / 18: HMU**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Hamburger Museen**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich der Sonderregelungen**

Diese Sonderregelungen gelten für die Arbeiter

- 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 § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**HMU: Anlage (SR) 2 z / 18**

**Nr. 3**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

<sup>1</sup> Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 2 Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

**Nr. 4**

**Zu § 66 - Übergangsgeld**

Bei den nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Arbeitern werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach § 66 Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom MTArb erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

**Anlage (SR) 2 z / 19: HWA**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Stiftung Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv  
(HWWA)  
- Stiftung öffentlichen Rechts -**

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden  
Zu § 6 - Beschäftigungszeit  
Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg ein.
- (2) <sup>1</sup>Die von den nach Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- <sup>1</sup>Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 1 Absatz 1 übergeleiteten Arbeitern die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

**HWA: Anlage (SR) 2 z / 19**

**L e e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 z / 20: BET**

**Sonderregelungen für Arbeiter  
der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH,  
Bergedorf**

**Vorbemerkungen:**

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2m bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des AK Bergedorf und der Stiftung ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den von Absatz 1 erfaßten Arbeitern beim AK Bergedorf bzw. bei der Stiftung erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die für die Stufe des Monatstabellenlohnes (§ 24) sowie für vorweggewährte Lohnstufen.

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) § 44 gilt nicht.
- (2) Dem Arbeiter und seinen Hinterbliebenen wird eine Zusatzversorgung nach den Regelungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK) in der jeweils geltenden Fassung gewährt.

**BET: Anlage (SR) 2 z / 20**

- (3) [1] Für die nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Arbeiter 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 Arbeitern 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) <sup>1</sup> Für die nach Nr. 2 Abs. 1 übergeleiteten Arbeiter 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. <sup>2</sup> 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.

**Nr. 3**

**Zu § 66 - Übergangsgeld**

Bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Arbeitern werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach § 66 Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom MTArb erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

**Anlage (SR) 2 z / 21: TUH**

**Sonderregelung für Arbeiter  
der TUHH-Technologie GmbH**

**Nr. 1**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) § 44 gilt nicht.
- (2) Der Arbeiter 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 Arbeiter, die aus ihrem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg unter Gewährleistung der Versorgung nach der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Ersten oder dem Zweiten Ruhegeldgesetz für ihre Tätigkeit bei der TUHH-Technologie GmbH beurlaubt sind.

**Nr. 2**

**Zu § 46 - Beihilfen, Unterstützungen und Essenzuschüsse**

§ 46 gilt nicht.

**TUH: Anlage (SR) 2 z / 21**

**Leerseite**

**Anlage (SR) 2 z / 22: HIM**

**Sonderregelungen für Arbeiter der  
Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft  
für Polizei und Feuerwehr mbH**

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den nach Absatz 1 überwechselnden Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes sowie für vorweggewährte Lohnstufen (§ 24).

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- (1) <sup>1</sup> Bei der Anwendung des Ersten und des Zweiten Ruhegeldgesetzes wird bei den nach Nr. 1 Absatz 1 überwechselnden Arbeitern die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) § 44 gilt nicht für Arbeiter, die nach dem 31. Dezember 2000 für eine Tätigkeit bei der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH eingestellt werden.

**HIM: Anlage (SR) 2 z / 22**

**Le e r s e i t e**

**Anlage (SR) 2 z / 23: UKE**

**Sonderregelungen**

**für Arbeiter des**

**Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf  
- Körperschaft des öffentlichen Rechts -**

**Vorbemerkungen:**

Die Bestimmungen der Anlage (SR) 2m bleiben unberührt.

**Nr. 1**

**Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden**

**Zu § 6 - Beschäftigungszeit**

**Zu § 24 - Lohnstufen**

- (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 Arbeiter des Universitäts-Krankenhauses Eppendorf ein.
- (2) <sup>1</sup> Die von den von Absatz 1 erfaßten Arbeitern bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit (§ 6) und Jubiläumszeit (§ 45 Abs. 2) sowie etwaige Bewährungszeiten werden angerechnet. <sup>2</sup> Entsprechendes gilt für die Stufe des Monatstabellenlohnes sowie für vorweggewährte Lohnstufen (§ 24).

**Nr. 2**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter gilt anstelle des § 44 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung beim Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft öffentlichen Rechts - vom 1. Januar 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.

**UKE: Anlage (SR) 2 z / 23**

**Nr. 3**

**Zu § 66 - Übergangsgeld**

Bei den nach Nr. 1 Abs. 1 übergeleiteten Arbeitern werden für die Bemessung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 Beschäftigungsverhältnisse bei vom MTArb erfaßten Arbeitgebern entsprechend berücksichtigt.

**Anlage (SR) 2 z / 24: HMU**

**Sonderregelungen**  
**für Arbeiter**  
**mit der Tätigkeit von Hilfsaufsehern**  
**in den Hamburger Museen**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeiter, die als Hilfsaufseher einfachste Tätigkeiten in der Überwachung der Sicherheit und Ordnung in den Museen verrichten und die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.

**Nr. 2**

**Zu Abschnitt V - Arbeitszeit**

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

**HMU: Anlage (SR) 2 z / 24**

**Nr. 3**

**Zu Abschnitt VI - Lohn**

- (1) Der Abschnitt VI gilt nicht.
- (2) Es wird ein an den tariflichen Lohngrundlagen orientierter pauschalierter Stundenlohn in Höhe von EUR 10,28 \*) gezahlt.
- (3) [1] <sup>1</sup> Mit diesem pauschalierten Stundenlohn sind alle tariflichen Entgeltansprüche einschl. Einmal- und Sonderzahlungen abgegolten. <sup>2</sup> Die Tarifverträge über ein Urlaubsgeld, über eine Zuwendung und über vermögenswirksame Leistungen in ihrer jeweils geltenden Fassung finden daher keine Anwendung.  
  
[2] Der Stundenlohn wird mit seinen dynamischen Anteilen jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Lohnstufe 1 der Lohngruppe 1 verändert.
- (4) <sup>1</sup> Der Lohn ist unverzüglich zu Beginn des Folgemonats, spätestens am 15. des Folgemonats, auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. <sup>2</sup> In einer monatlichen Abrechnung sind die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, die Abzüge und der Zahlbetrag auszuweisen.

**Nr. 4**

**Zu § 41 - Sozialzuschlag**

Der § 41 gilt nicht.

**Nr. 5**

**Zu § 42 - Krankenbezüge**

Abweichend von § 42 wird als Krankenbezug der Urlaubslohn nach Nr. 7 für die Stunden gezahlt, die ohne die Arbeitsunfähigkeit zu leisten gewesen wären.

---

\*) für die Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2003 = EUR 10,28  
für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis 30. April 2004 = EUR 10,38  
ab 1. Mai 2004 = EUR 10,47

**Anlage (SR) 2 z / 24: HMU**

**Nr. 6**

**Zu § 44 - Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**  
**Zu § 45 - Jubiläumsgeld**  
**Zu § 46 - Beihilfen, Unterstützungen, Essenzuschüsse**  
**Zu § 47 - Sterbegeld**

Die §§ 44 bis 47 gelten nicht.

**Nr. 7**

**Zu § 48 - Erholungsurlaub**

Der Urlaubslohn bemisst sich abweichend von § 48 Abs. 2 nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres.

**Nr. 8**

**Zu Abschnitt X - Übergangsgeld**

Der Abschnitt X gilt nicht.

**HMU: Anlage (SR) 2 z / 24**

**Le er se it e**