

Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.

(TV-AVH)

- Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V)

vom 19. September 2005

**in der Fassung des
Änderungstarifvertrages Nr. 17 vom 1. April 2014**

Zwischen

Arbeitsrechtlicher Vereinigung Hamburg e.V.,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Landesbezirk Hamburg -

dieser zugleich handelnd für den
- Landesbezirk Nord -

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion
(früher: dbb tarifunion - vertreten durch den Vorstand)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)

Inhaltsverzeichnis

(nicht Gegenstand des Tarifvertrages)

Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt VIII Sonderregelungen

Sonderregelungen für Beschäftigte

- § 45 der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG
- § 46 der Hamburgischen Staatsoper GmbH,
der Neuen Schauspielhaus GmbH,
der Thalia-Theater GmbH
- § 47 der Rudolf Ballin-Stiftung e.V.
und
des Hamburger Schulvereins von 1875 e.V.
- § 48 des Heinrich-Pette-Instituts für experimentelle Virologie und Immunologie an
der Universität Hamburg
- § 49 der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY
der GKSS-Forschungszentrum Geesthacht GmbH
- § 50 der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen -
- § 51 der Hamburg Messe und Congress GmbH
- § 52 der Verbraucherzentrale Hamburg e.V.
- § 53 der Hamburg Tourismus GmbH
- § 54 E.ON Energy from Waste Stapelfeld GmbH
- § 55 der Alida Schmidt-Stiftung
der Flutopfer-Stiftung von 1962
der Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung
- § 56 der Stiftung Grone-Schule
der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH
- § 57 des GIGA German Institute of Global and Area Studies / Leibniz-Institut für
Globale und Regionale Studien
- § 58 der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH

- § 59 der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH
- § 60 der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg
- § 61 der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e.V.
- § 62 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 63 der Hamburgischen Anstalt für neue Medien (HAM)
[MA HSH Medienanstalt Hamburg / Schleswig-Holstein]
- § 64 der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung
- § 65 der Elbe-Werkstätten GmbH
- § 66 der Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH
- § 67 des Freizeitentrums Hamburg-Harburg e.V.
- § 68 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 69 der Hamburger Blindenstiftung
- § 70 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 71 der Hamburger Lebenshilfe-Werk für Menschen mit geistiger
Behinderung gGmbH
- § 72 der Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH
- § 73 der Arbeiter-Samariter Bund Sozialeinrichtungen (Hamburg) GmbH
- § 74 der TuTech Innovation GmbH
- § 75 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 76 der Stadtreinigung Hamburg -Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 77 der Hamburger Stadtentwässerung - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 78 des Hamburgischen Versorgungsfonds (HVF)
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 79 der Hamburger Friedhöfe - Anstalt des öffentlichen Rechts-
- § 80 der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg
- § 81 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 82 der f&w fördern und wohnen AöR
- § 83 der Krankenhaus Großhansdorf GmbH
- § 84 der Hamburger Museen
- § 85 [Frei aus redaktionellen Gründen]

- § 86 der Hamburgischen Immobilien Management GmbH
- § 87 der Innovationsstiftung Hamburg - Stiftung des öffentlichen Rechts -
- § 88 des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 89 der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 90 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 91 der Winterhuder Werkstätten GmbH
- § 92 der Hamburger Kindertagesstätten gGmbH (im folgenden "Vereinigung")
- § 93 der Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.
- § 94 des Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin
- § 95 der PIER Holding GmbH
- § 96 der PIER Service & Consulting GmbH
- § 97 im Sozial- und Erziehungsdienst
- § 98 [Frei aus redaktionellen Gründen]
- § 99 der NKL Nordwestdeutsche Klassenlotterie
- Anstalt des öffentlichen Rechts -
- § 100 der Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH
- § 101 im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten
bei Mitgliedern der AVH
- § 102 der LZN Laser Zentrum Nord GmbH
- § 103 des Instituts für Friedensforschung und Sicherheits-politik an der
Universität Hamburg
- § 104 der HAB Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
- § 105 Inkrafttreten

B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)

Abschnitt VII

Allgemeine Vorschriften

§ 40

Geltungsbereich

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

§ 41

Allgemeine Pflichten

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

§ 42

Saisonaler Ausgleich

In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (z.B. Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn

durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 43

Überstunden

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

§ 44

Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

- (1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (2) ¹ Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ² Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³ Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴ Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.
- (3) Soweit andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.

Abschnitt VIII

Sonderregelungen

§ 45

Sonderregelungen für Beschäftigte der HADAG Seetouristik und Fährdienst AG

Nr. 1

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

1. Die Beschäftigten sind nach Maßgabe der Dienstpläne zu Tag-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienst sowie geteiltem Dienst verpflichtet.
2. Die Ruhezeit zwischen den einzelnen Dienstschichten beträgt mindestens zehn Stunden.
3. ¹ Innerhalb von zwei Wochen sind nach Möglichkeit drei freie Tage zu gewähren, von denen zwei zusammenhängend gegeben werden sollen. ² Innerhalb von sechs Wochen soll ein freier Tag auf den Sonntag fallen.
4. ¹ Ist es nicht möglich, für einen dienstplanmäßig gearbeiteten Feiertag einen freien Tag zum Ausgleich zu gewähren, so werden sieben Stunden mit dem Stundensatz ab 1. März 2014 von EUR 14,73 und ab 1. März 2015 von EUR 15,08. ² Der Stundensatz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.
5. ¹ Die Arbeitszeit beginnt und endet am Liegeplatz des Schiffes. ² Als Liegeplätze gelten: Landungsbrücken, Finkenwerder, Cranz und Anlage Fischmarkt.

Nr. 2

Zulagen

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

a)	auf dem Fahrgastschiff MS Max Brauer	ab 1. März 2014	EUR 14,73
		ab 1. März 2015	EUR 15,08
	im übrigen	ab 1. März 2014	EUR 9,57
		ab 1. März 2015	EUR 9,80.

² Der Betrag verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.

Nr. 3

Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- § 8 Abs. 1 findet auf Beschäftigte, die nach Dienstplänen Schichtarbeit leisten, keine Anwendung.
- ¹ Die Beschäftigten gemäß Ziffer 1 erhalten für die durch Nachtarbeit, Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie durch geteilten Dienst üblicherweise entstehenden Mehraufwendungen eine Zulage ab 1. März 2014 in Höhe von EUR 113,21 und ab 1. März 2015 in Höhe von EUR 115,93. ² Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz. ³ Mit der Zahlung der Zulage sind zugleich die Zeitzuschläge für Arbeiten im Rahmen der dienstplanmäßigen Arbeitszeit abgegolten.
- ¹ Die Beschäftigten gemäß Ziffer 1 erhalten neben ihrem Tabellenentgelt Zeitzuschläge. ² Sie betragen je Stunde:
 - für Überstunden 55 v.H.,
 - für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit 45 v.H.,
 - für nichtdienstplanmäßige Arbeit an Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag 50 v.H.

des Stundensatzes ab 1. März 2014 in Höhe von EUR 16,05 und ab 1. März 2015 in Höhe von EUR 16,44. ³ Der Stundensatz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz. ⁴ Die Zeitzuschläge werden auch für durch Freizeit ausgeglichene Stunden gezahlt.

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

Nr. 4

Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Nr. 5

Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

§ 44 gilt im Hinblick auf Umzugskosten und Trennungsgeld nicht.

Nr. 6

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Soweit in den Normen für die Gewährung einer zusätzlichen Versorgung an die Bediensteten der Hafen-Dampfschiffahrt AG und ihre Hinterbliebenen vom 16. März 1950 in der Fassung des Tarifvertrages vom 17. Dezember 1963 die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit günstiger geregelt ist, gilt diese Beschäftigungszeit für die am 1. Januar 1968 im Dienst der Hafen-Dampfschiffahrt AG stehenden Angestellten weiter.
- (2) ¹ § 25 gilt nicht für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Januar 1968 eingetreten sind. ² Für diese gelten die Normen für die Gewährung einer zusätzlichen Versorgung an die Bediensteten der Hafen-Dampfschiffahrt AG und ihre Hinterbliebenen vom 16. März 1950 in der Fassung des Tarifvertrags vom 17. Dezember 1963 weiter.

Leerseite

§ 46

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

Nr. 1

Zu § 1 - Geltungsbereich

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

Nr. 2

Zu § 2 - Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

Nr. 3

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten sind verpflichtet, an Abstechern und Gastspielen teilzunehmen.

Protokollerklärung:

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

Nr. 4

Arbeitszeit

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

Nr. 5

Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

Protokollerklärung zu Abs. 1:

1. Von dieser Regelung werden nur die Beschäftigten nach Nr. 1 erfasst, die gemäß Nr. 4 wegen der besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes (Vorstellungs- und Probendienste) zu Mehr-, Abend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit oder zu geteilten Diensten herangezogen werden und dadurch üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten haben.

2. Die Höhe der Theaterbetriebszulage bemisst sich nach dem Grad der Beanspruchung, der an dem Umfang der Heranziehung zu Sonn- und Feiertagsarbeit in der vorangegangenen Spielzeit gemessen wird:
- Den Höchstsatz nach Abs. 1 erhalten die Beschäftigten, die mindestens 30 v. H. Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.
 - 75 v. H. des Höchstsatzes nach Abs. 1 erhalten die Beschäftigten, die mindestens 22 ½ v. H. Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.
 - 50 v. H. des Höchstsatzes nach Abs. 1 erhalten die Beschäftigten, die mindestens 15 v. H. Anteile an Sonn- und Feiertagsarbeit in einer Spielzeit leisten.
- (2) Durch die Theaterbetriebszulage werden abgegolten
- a) die mit der Arbeit im Theater verbundenen Aufwendungen und besonderen Erschwernisse, die nicht nur gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit und die üblicherweise unregelmäßigen täglichen Arbeitszeiten mit sich bringen,
 - b) die Zeitzuschläge für Überstunden nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a bis zu sechs Stunden, die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f sowie die Zulagen nach § 8 Abs. 5 und 6 (Wechselschicht- und Schichtzulage).

Nr. 6

Zu § 26 - Erholungsurlaub

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

Nr. 7

Zu § 27 - Zusatzurlaub

¹ Beschäftigte, denen die Theaterbetriebszulage nach Nr. 5 gezahlt wird, erhalten einen Zusatzurlaub von vier Arbeitstagen. ² Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Theaterbetriebszulage / einen Theaterbetriebszuschlag erhalten haben, erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. ³ Abweichend von § 27 Abs. 4 dürfen Erholungsurlaub und Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Nr. 8

Zu § 44 - Reisekosten

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

Nr. 9

Übergangsregelung

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

Nr. 10

Geltungsdauer

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

Leerseite

§ 47

Sonderregelung für Beschäftigte der Rudolf Ballin-Stiftung e. V. und des Hamburger Schulvereins von 1875 e. V.

Sachleistung

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

Leerseite

§ 48

Sonderregelungen für Beschäftigte

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

Nr. 1

Zu § 3 Abs. 4

- (1) Die /Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis der/des Betriebsärztin/-arztes nachzuweisen.
- (2) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, sind in regelmäßigen Zeitabschnitten ärztlich zu untersuchen.
- (3) ¹ Der Arbeitgeber kann die/den Beschäftigte/n bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ² Auf Verlangen der/des Beschäftigten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn sie/er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.
- (4) ¹ Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ² Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der/dem Beschäftigten auf Antrag bekannt zu geben.
- (5) ¹ Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, an den vom Arbeitgeber angeordneten Schutzimpfungen teilzunehmen. ² Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

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

Nr. 3

Zu § 34 - Außerordentliche Kündigung

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung seitens der Stiftung gilt die vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der der/dem Beschäftigten nach Nr. 1 Abs. 5 obliegenden Pflichten. Dies gilt auch für Beschäftigte, die gemäß § 34 Abs. 2 unkündbar sind.

§ 49

Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY des Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH

Vorbemerkung

Anwendung von Tarifrecht

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

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

Nr. 1

Zu § 3 Abs. 1 - Allgemeine Pflichten

- (1) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, die zum Schutz Einzelner oder der Allgemeinheit vor Strahlenschäden an Leben, Gesundheit und Sachgütern getroffenen Anordnungen zu befolgen.
- (2) Zur Vermeidung oder Beseitigung einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs oder einer Gefährdung von Personen hat die/der Beschäftigte vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt; sie/er hat sich innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung des Entgelts für Überstunden (§ 8), einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung zu unterziehen.

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

Nr. 2

Zu § 3 Abs. 3 - Nebentätigkeit

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

Nr. 3

Zu § 3 Abs. 4 - Ärztliche Untersuchung

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

Nr. 4

Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

Nr. 5

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Nr. 6

Zu § 15 - Sonderzahlungen

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

Fortsetzung nächste Seite

Nr. 7

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Nr. 8

Zu § 20 Abs. 3 - Jahressonderzahlung

Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

"Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen."

Nr. 9

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 9a

Entgeltumwandlung

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

Nr. 10

Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung

¹ Beschäftigte, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung erhalten, können durch Nebenabrede (§ 2 Abs. 3) verpflichtet werden, dem Arbeitgeber die Kosten dieser Ausbildung einschließlich der während der Ausbildung gezahlten Bezüge für den Fall zu erstatten, dass das Arbeitsverhältnis aus Verschulden oder auf eigenen Wunsch der/des Beschäftigten vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der Ausbildung endet. ² Die Erstattungspflicht besteht nicht, wenn die/der Beschäftigte zu einem Arbeitgeber, der den TV-AVH oder den TVöD anwendet, oder zu einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Forschungseinrichtung, an der der Bund durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist, oder zu einer entsprechenden Einrichtung eines Bundeslandes übertritt.

Nr. 11

Zu § 30 Abs. 1 - Befristete Arbeitsverträge

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

Nr. 12

Zu § 34 Abs. 2 - Sog. Unkündbarkeit

¹ Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ² Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

Nr. 13

Zu § 34 - Außerordentliche Kündigung

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

Nr. 14

Zu § 38 Abs. 1 - Begriffsbestimmungen

Absatz 1 erhält die folgende Fassung:

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

- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
- b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West."

Nr. 15

Zu § 39 Abs. 4 - Inkrafttreten, Laufzeit

Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

- a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
- b) unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
- c) die Anlagen A und B zu Nr. 5 dieser Sonderregelungen (§ 15) ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
- d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008;
- e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
- f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Die Tarifvertragsparteien werden prüfen, ob die getroffenen Kündigungsregelungen den beiderseitigen Interessen hinreichend Rechnung tragen oder ggf. einer Änderung oder Ergänzung bedürfen. ²Sollten bis zum 30. Juni 2006 keine Änderungen vereinbart worden sein, bleibt Absatz 4 unverändert in Kraft. ³Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 12, 13 und der Anlage [Entgeltordnung] vereinbaren.

Nr. 16

Anhang zu § 16 Besondere Stufenregelung für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte im Tarifgebiet Ost

¹ Abweichend von § 16 Abs. 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 9 MTArb-O;

- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT-O sowie nach Aufstieg aus IX/IXb BAT-O,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb-O;

- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT-O,
 - Vergütungsgruppe X BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1a MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb-O.

² Abweichend von § 16 Abs. 4 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahre in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT-O)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

Protokollerklärung:

Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-AVH.

Nr. 17

Zu § 43 - Überstunden

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

Nr. 18

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

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

Nr. 19

Entsendung von Beschäftigten

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

Nr. 20

Protokollerklärung zur Entgeltsicherung bei Leistungsminderung

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

§ 50

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen -

Nr. 1

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

A. Frei aus redaktionellen Gründen

**B. Beschäftigte der
Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für behinderte Menschen -**

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

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

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

Nr. 2

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

§ 51

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburg Messe und Congress GmbH

Nr. 1

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

Nr. 2

Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

1. Die/Der regelmäßig im veranstaltungsabhängigen Dienst (§ 7 Abs. 2) eingesetzte Beschäftigte, die/der sowohl in nicht unerheblichem Umfang Samstags- (nach 13.00 Uhr), Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit leisten als auch ständig nach einem Dienstplan arbeiten muss und dabei üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält eine Zulage.
2. ¹Maßgebend für die Höhe der Zulage ist der sich im Jahrsdurchschnitt ergebende Anteil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, für den Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Buchst. b bis f zustehen. ²Für die Berechnung des Jahrsdurchschnitts bleiben Urlaub und

5 Arbeitsunfähigkeitstage,	bis zum vollendeten 50. Lebensjahr
10 Arbeitsunfähigkeitstage,	ab dem vollendeten 50. Lebensjahr
15 Arbeitsunfähigkeitstage	ab dem vollendeten 55. Lebensjahr

unberücksichtigt.

3. ¹ Die Zulage beträgt

Stufe	Anteil der kumulierten Zeiten nach Ziffer 2 mindestens	EURO monatlich	
		ab 1. März 2014	ab 1. März 2015
1	6,5 v. H.	122,61	125,55
2	13,0 v. H.	201,78	206,62
3	18,0 v. H.	262,25	268,54
4	23,0 v. H.	323,56	331,33
5	28,0 v. H.	384,87	394,11
6	33,0 v. H.	446,18	456,89."

² Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.

4. Durch die Zulage werden abgegolten:

- a) die mit dem Einsatz im veranstaltungsabhängigen Dienst verbundenen Aufwendungen und die besonderen Erschwernisse, die die unregelmäßige tägliche Arbeitszeit und der geteilte Dienst mit sich bringen,
 - b) die Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 Buchst. b bis f, die Abgeltung von Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 3 und die Zulagen nach § 8 Abs. 5 und 6 (Wechselschicht- und Schichtzulage).
5. Bei Verlängerung der täglichen Arbeitszeit (Nr. 1 Ziffer 1) wird für die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit das Entgelt für Überstunden gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt.
6. Erhält die/der Beschäftigte, der Anspruch auf eine Zulage nach Ziffer 1 hat, aufgrund einer vor dem 1. Juli 1977 getroffenen einzelarbeitsvertraglichen Regelung (Nebenabrede) einen monatlichen Pauschalbetrag, mit dem auch Erschwernisse im Sinne der Ziffer 4, abgegolten werden, ist die Zulage auf den Pauschalbetrag anzurechnen.

§ 52

Sonderregelungen für Beschäftigte der Verbraucherzentrale Hamburg e. V.

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 53

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburg Tourismus GmbH

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 54

Sonderregelungen für Beschäftigte der E.ON Energy from Waste Stapelfeld GmbH

Nr. 1

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 2

Umwandlung von Bruttobezügen in einen Sachbezug "PKW"

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

Leerseite

§ 55

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

Nr. 1

Ärztliche Untersuchung

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

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 3

Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

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

Nr. 4

Sachleistungen

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

Leerseite

§ 56

Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Grone-Schule der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 57

Sonderregelungen für Beschäftigte

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

Nr. 1

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 2

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

- (1) ¹ Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen.

- ren.² Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
 - (3) ¹ Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ² Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³ Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
 - (4) ¹ Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ² Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³ Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
 - (5) ¹ Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ² Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³ Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
 - (6) ¹ Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ² Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³ Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
 - (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
 - (8) ¹ Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. ² Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. ³ Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
 - (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Nr. 3

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

Nr. 4

Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

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

Nr. 5

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

¹ Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ² Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³ Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. ⁴ Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/ oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten.

⁵ Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

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

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

⁵ Die Zulage kann befristet werden. ⁶ Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Nr. 6

Zu § 18 - Leistungsentgelt

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

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

Nr. 7

Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

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

Nr. 8

Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Abweichend von Absatz 2 Satz 1 sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

Leerseite

§ 58

Sonderregelungen für Beschäftigte der Berufsbildungswerk Hamburg GmbH

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 59

Sonderregelungen für Beschäftigte der Arbeit und Lernen Hamburg GmbH

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 60

Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 61

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e. V.

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 62

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 63

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

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 64

Sonderregelungen für Beschäftigte der Johann Daniel Lawaetz-Stiftung

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 65

Sonderregelungen für Beschäftigte der Elbe-Werkstätten GmbH

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ¹ Für die von Nr. 1 erfassten Beschäftigten, denen von der Freien und Hansestadt Hamburg eine Zusatzversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz zugesagt worden ist, gilt abweichend von Absatz 1 § 25. ² Diese Beschäftigten behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ³ Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) Nicht zu den in Absatz 2 genannten Beschäftigten gehören solche, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, das spätestens am 31. Dezember 1986 geendet hat und die am 1. Januar 1987 ein neues Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH begründet haben.

Leerseite

§ 66

Sonderregelungen für Beschäftigte der Berufliches Trainingszentrum Hamburg GmbH

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 67

Sonderregelungen für Beschäftigte des Freizeitzentrums Hamburg-Harburg e. V.

Abschnitt I

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Abschnitt II

Geringfügig Beschäftigte mit Tätigkeiten im Veranstaltungsbereich des Freizeitzentrums Hamburg-Harburg e. V.

Nr. 1

Geltungsbereich

Abschnitt II dieser Sonderregelung gilt für Beschäftigte, die im Veranstaltungsbereich mit einfachsten Tätigkeiten in der Durchführung von Veranstaltungen und in der Überwachung der Sicherheit und Ordnung im Freizeitzentrum Hamburg-Harburg e. V. verrichten und die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 STB IV - geringfügig beschäftigt sind.

Nr. 2

Arbeitszeit

Die Beschäftigten werden in der Regel für höchstens 385 Stunden im Kalenderjahr eingesetzt.

Nr. 3

Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- (1) Der Abschnitt III gilt - ausgenommen § 25 - nicht.
- (2) Es wird ein an den tariflichen Entgeltgrundlagen orientiertes pauschaliertes Stundenentgelt ab 1. März 2014 in Höhe von 12,90 und ab 1. März 2015 in Höhe von EUR 13,20 gezahlt.
- (3) [1] Mit diesem pauschalierten Stundenentgelt sind alle tariflichen Entgeltansprüche einschließlich Einmal- und Sonderzahlungen abgegolten.

[2] Das Stundenentgelt wird mit seinen dynamischen Anteilen jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 1 verändert.
- (4) Das Entgelt ist unverzüglich zu Beginn des Folgemonats, spätestens am 15. des Folgemonats, auf ein von dem Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. In einer monatlichen Abrechnung sind die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, die Abzüge und der Zahlbetrag auszuweisen.

Nr. 4

Entgelt im Krankheitsfall

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

Nr. 6

Zu § 26 - Erholungsurlaub

Das Urlaubsentgelt bemisst sich abweichend von § 26 nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des vorangegangenen Kalenderjahres.

Nr. 7

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

§ 68

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 69

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Blindenstiftung

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 70

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 71

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

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Sachleistungen

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

Leerseite

§ 72

Sonderregelungen für Beschäftigte der Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 73

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

Nr. 1

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

Nr. 2

Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

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

Nr. 3

Zu § 8 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

§ 74

Sonderregelungen für Beschäftigte der TuTech Innovation GmbH

Nr. 1

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 2

Sonderregelungen für Beschäftigte des Geschäftsbereichs TuTech Zentren

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

Leerseite

§ 75

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 76

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

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Krankenbezüge

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

Nr. 3

Beihilfen

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

Nr. 4

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der/Dem Beschäftigten, die/der in der Zeit vom 16. März 1994 bis zum 31. März 1995 eingestellt worden ist, und ihren/seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften gewährt, die für die am 1. April 1995 eingestellten Beschäftigten nach § 25 anzuwenden sind.
- (2) ¹ Beschäftigte nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) ¹ Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens drei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar. ⁴ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ⁵ Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. ⁶ Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.
- (4) § 25 findet keine Anwendung auf Beschäftigte, die nach dem 31. Dezember 1995 eingestellt worden sind.

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Leerseite

§ 77

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

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

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Krankenbezüge

¹ Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Hamburger Stadtentwässerung im Zusammenhang mit der Anstaltserrichtung beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt gemäß § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

Nr. 3

Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten haben Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO).

Nr. 4

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Der/Dem Beschäftigten, die/der in der Zeit vom 1. Januar 1995 bis zum 31. März 1995 eingestellt worden ist, und ihren/seinen Hinterbliebenen wird eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften gewährt, die für die am 1. April 1995 eingestellten Beschäftigten nach § 25 anzuwenden sind.
- (2) ¹ Beschäftigte nach Nr. 1 Abs. 1 behalten ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (3) ¹ Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens drei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser vergleichbaren, höheren Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar. ⁴ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ⁵ Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. ⁶ Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Abs. 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Nr. 6

Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

An Stelle von § 44 gelten betriebliche Grundsätze.

Leerseite

§ 78

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

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Zu § 22 - Krankenbezüge

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

Nr. 3

Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO).

Nr. 4

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 in entsprechender Anwendung der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung beim Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt des öffentlichen Rechts - vom 24. Juli 2000 in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (2) ¹ Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz) an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar. ⁴ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ⁵ Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. ⁶ Scheidet ein Angestellter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Absatz 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

§ 79

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

Abschnitt I

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Zu § 22 - Krankenbezüge

¹ Beschäftigten, die aus einem Beamtenverhältnis bei der Freien und Hansestadt Hamburg für ihre Tätigkeit bei der Anstalt im Zusammenhang mit der Verselbständigung des Landesbetriebes Friedhöfe beurlaubt worden sind, wird im Krankheitsfall Entgelt nach § 21 ohne zeitliche Befristung gezahlt.

Nr. 3

Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO).

Nr. 4

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) ¹ Bei der Anwendung des Hamburger Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) wird bei den nach Nr. 1 Absatz 1 übergeleiteten Beschäftigten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) ¹ Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtenengesetz) an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Hat ein Beschäftigter beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihm zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhält er eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar. ⁴ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ⁵ Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. ⁶ Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Absatz 1; Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt II

Geringfügig Beschäftigte mit der Tätigkeit als Friedhofsbetreuer und für geringfügig Beschäftigte mit einfachen Bürohilfsarbeiten

Nr. 1

Geltungsbereich

Die Sonderregelungen des Abschnitts II gelten in der Zeit vom 1. August 2009 bis 31. Juli 2014 für Beschäftigte in der Tätigkeit als Friedhofsbetreuer und für Beschäftigte mit einfachen Bürohilfsarbeiten, die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt sind.

Nr. 2

Zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- (1) Der Abschnitt III gilt nicht.
- (2) Es wird ein an den tariflichen Entgeltgrundlagen orientiertes pauschaliertes Stundenentgelt gezahlt.
- (3) Das pauschalierte Stundenentgelt beträgt für
 - a) Beschäftigte in der Tätigkeit als Friedhofsbetreuer
 - ab 1. März 2014 EUR 15,94.
 - b) Beschäftigte mit einfachen Bürohilfsarbeiten
 - ab 1. März 2014 EUR 12,50.
- (4) ¹ Mit diesem pauschalierten Stundenentgelt sind alle tariflichen Entgeltansprüche einschließlich Einmal- und Sonderzahlungen abgegolten. ² Das Stundenentgelt wird mit seinen dynamischen Anteilen jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 1 verändert.
- (5) ¹ Das Entgelt ist unverzüglich zu Beginn des Folgemonats, spätestens am 15. des Folgemonats, auf ein von dem Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. ² In einer monatlichen Abrechnung sind die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, die Abzüge und der Zahlbetrag auszuweisen.

Nr. 4

Krankenbezüge

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

Nr. 5

Zu § 26 - Erholungsurlaub

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

§ 80

Sonderregelungen für Beschäftigte der Stiftung Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 3

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

- (1) ¹ Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Einrichtung, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. ² Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) ¹ Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ² Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³ Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) ¹ Nebentätigkeiten haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ² Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³ Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
- (5) ¹ Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ² Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³ Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) ¹ Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ² Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³ Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) ¹ Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. ² Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. ³ Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Nr. 4

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

Nr. 5

Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

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

Nr. 6

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

¹ Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ² Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³ Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. ⁴ Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/ oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten.

⁵ Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

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

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

⁵ Die Zulage kann befristet werden. ⁶ Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Nr. 7

Zu § 18 - Leistungsentgelt

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

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

Nr. 8

Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

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

Nr. 9

Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Abweichend von Absatz 2 Satz 1 sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt."

Leerseite

§ 81

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 82

Sonderregelungen für Beschäftigte der f&w fördern und wohnen AöR

Vorbemerkung:

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

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Krankenbezüge

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

Nr. 3

Beihilfen

Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) haben Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen (HmbBeihVO).

Nr. 4

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

- (4) ¹ Die von Nr. 2 erfassten Beschäftigten (beurlaubte Beamte) erhalten vom Eintritt des Versorgungsfalles (Eintritt in den Ruhestand nach dem Hamburgischen Beamtengesetz) an eine Versorgung nach Maßgabe des Beamtenversorgungsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der im Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg zurückgelegten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. ² Haben Beschäftigte beim Eintritt des Versorgungsfalles mindestens zwei Jahre lang die Vergütung aus einer Vergütungsgruppe erhalten, die nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum MTV Angestellte einer höheren als der ihnen zustehenden Besoldungsgruppe entspricht, so erhalten sie eine Versorgung aus dieser Besoldungsgruppe. ³ § 5 Abs. 4 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend; § 5 Abs. 5 dieses Gesetzes ist nicht entsprechend anwendbar. ⁴ Diese Versorgung führt nach § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes zum Ruhen des Versorgungsanspruchs gegen die Freie und Hansestadt Hamburg. ⁵ Soweit Versorgung von der Freien und Hansestadt Hamburg tatsächlich gewährt worden ist, wird sie auf die Versorgung nach diesem Tarifvertrag angerechnet. ⁶ Scheidet ein Beschäftigter ohne Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis der Freien und Hansestadt Hamburg aus, so gilt unbeschadet der Nr. 5 von diesem Zeitpunkt an Absatz 1; die Sätze 1 bis 3 dieses Absatzes gelten nicht.

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Leerseite

§ 83

Sonderregelungen für Beschäftigte der Krankenhaus Großhansdorf GmbH

Vorbemerkung:

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

Nr. 1

Zu 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Leerseite

§ 84

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburger Museen

Abschnitt I

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten

der Hamburger Kunsthalle

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Museums für Kunst und Gewerbe

- Stiftung öffentlichen Rechts -

des Museums für Völkerkunde

- Stiftung öffentlichen Rechts -

der Stiftung Historische Museen Hamburg

- Stiftung öffentlichen Rechts -

der Stiftung Helms-Museum - Hamburger Museum für Archäologie und die
Geschichte Harburgs

- Stiftung öffentlichen Rechts - .

Nr. 2

Zu § 1 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

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

- (2) ¹ Die Vergütung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten, die als Angestellte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, HmbBesG). ² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. ³ Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei den Stiftungen eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung - ausgenommen die Tätigkeitsmerkmale, die im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht werden können - zu erfolgen. ⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Vergütungsgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Nr. 3

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

- (1) [1] Mit der rechtlichen Verselbständigung der Hamburger Museen zum 1. Januar 1999 treten die in Nr. 1 genannten Stiftungen [redaktioneller Hinweis: Hamburger Kunsthalle - Stiftung öffentlichen Rechts -, Museum für Kunst und Gewerbe - Stiftung öffentlichen Rechts -, Museum für Völkerkunde - Stiftung öffentlichen Rechts -, 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 -] jeweils in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der bei ihnen beschäftigten Angestellten und Arbeiter ein.
- [2] Mit der der Neugründung der Stiftung Historische Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - zum 1. Januar 2008 einhergehenden Zusammenführung 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 und des Museums der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts - zur Stiftung Historische Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - tritt die Stiftung Historische

Museen Hamburg - Stiftung öffentlichen Rechts - jeweils in die mit dem Museum für Hamburgische Geschichte - Stiftung öffentlichen Rechts -, dem Altonaer Museum - Norddeutsches Landesmuseum - Stiftung öffentlichen Rechts -, dem Helms-Museum - Hamburger Museum für Archäologie und die Geschichte Harburgs - Stiftung öffentlichen Rechts, dem Museum der Arbeit - Stiftung öffentlichen Rechts - bestehenden Arbeitsverhältnisse der bei ihnen Beschäftigten ein.

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

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

Nr. 4

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

Nr. 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt II

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

Nr. 1

Geltungsbereich

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

Nr. 2

Arbeitszeit

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

Nr. 3

Zu Abschnitt III - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- (1) Der Abschnitt III gilt nicht.
- (2) Es wird ein an den tariflichen Entgeltgrundlagen orientiertes pauschaliertes Stundenentgelt ab 1. März 2014 in Höhe von 12,90 und ab 1. März 2015 in Höhe von EUR 13,20 gezahlt.
- (3) ¹ Mit diesem pauschalierten Stundenentgelt sind alle tariflichen Entgeltansprüche einschließlich Einmal- und Sonderzahlungen abgegolten. ² Das Stundenentgelt wird mit seinen dynamischen Anteilen jeweils zu den Zeitpunkten und mit dem Prozentsatz angepasst, mit dem sich die Entgeltgruppe 1 verändert.

- (4) ¹ Das Entgelt ist unverzüglich zu Beginn des Folgemonats, spätestens am 15. des Folgemonats, auf ein von dem Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. ² In einer monatlichen Abrechnung sind die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, die Abzüge und der Zahlbetrag auszuweisen.

Nr. 4

Krankenbezüge

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

Nr. 5

Zu § 26 - Erholungsurlaub

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

Leerseite

§ 85

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 86

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hamburgischen Immobilien Management GmbH

Nr. 1

Zu § 1 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) ¹ Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung der Gebäudeverwaltung bei Polizei und Feuerwehr für eine Tätigkeit bei der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH - seit 1. September 2003 mit der geänderten Firmenbezeichnung Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft mbH - beurlaubt worden sind, werden bei der Gesellschaft als Angestellte weiterbeschäftigt. ² Für diese Angestellten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) ¹ Die Vergütung der beurlaubten Beamten, die als Angestellte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, Hmb-BesG). ² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. ³ Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei der Betriebsgesellschaft eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung - ausgenommen die Tätigkeitsmerkmale, die im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht werden können - zu erfolgen. ⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Vergütungsgruppe</u>	<u>Besoldungsgruppe</u>
Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Nr. 2

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

- (1) Mit der rechtlichen Verselbständigung der Gebäudeverwaltung bei Polizei und Feuerwehr tritt die Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH - seit 1. September 2003 mit der geänderten Firmenbezeichnung Hamburgische Immobilien Management Gesellschaft mbH - in die mit der Freien und Hansestadt Hamburg bestehenden Arbeitsverhältnisse der zur Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft für Polizei und Feuerwehr mbH wechselnden Angestellten und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg ein.
- (2) Die von den nach Absatz 1 überwechselnden Beschäftigten bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit werden angerechnet.

Nr. 3

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) ¹ Bei der Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes wird bei den nach Nr. 2 Abs. 1 überwechselnden Beschäftigten die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) § 25 gilt nicht für Beschäftigte, die nach dem 31. Dezember 2000 für eine Tätigkeit bei der Hamburgischen Immobilien Management Gesellschaft mbH eingestellt werden.

Nr. 4

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

§ 87

Sonderregelungen für Beschäftigte

der Innovationsstiftung Hamburg - Stiftung des öffentlichen Rechts -

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Die/Der Beschäftigte hat an Stelle von § 25 Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke der zusätzlichen alters- und Hinterbliebenenversorgung beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU).
- (2) Beschäftigte können auf Antrag durch Gehaltsumwandlung von den Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge im Rahmen des Altersvermögensgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung Gebrauch machen.

Leerseite

§ 88

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

Nr. 1

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 3

Zu § 44 Abs. 2 - Reisezeiten

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

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

§ 89

Sonderregelungen für Beschäftigte

der Hamburg Port Authority - Anstalt öffentlichen Rechts -

Ziffer 1

Bestandsschutz

- (1) ¹ Dem § 16 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes zur Errichtung der Hamburg Port Authority entsprechend wird auf Beschäftigungsverhältnisse, die gemäß § 16 Absatz 1 dieses Gesetzes von der Freien und Hansestadt Hamburg auf die Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - übergeleitet wurden, für den in Absatz 2 bezeichneten Zeitraum statt des Verbandstarifrechts der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. ausschließlich das für die Freie und Hansestadt Hamburg geltende Tarifrecht in seiner jeweils geltenden Fassung angewandt. ² Soweit für Beschäftigte, die am 30. September 2005 in einem Beschäftigungsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg standen, Tarifrecht gemäß § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes nachwirkt, steht es dem geltenden Tarifrecht im Sinne von Satz 1 gleich.
- (2) ¹ Die Anwendung des Tarifrechts der Freien und Hansestadt Hamburg gemäß Absatz 1 endet insgesamt mit Ablauf des 31. Dezember des zweiten Kalenderjahres nach dem Kalenderjahr, in dem für die Freie und Hansestadt Hamburg den Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT), den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und den Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi) ersetzende Tarifverträge in Kraft getreten sind. ² Vor diesem Zeitpunkt endet seine Anwendung für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis eines einzelnen Beschäftigten, wenn
 1. die Tarifgemeinschaft deutscher Länder beziehungsweise die Freie und Hansestadt Hamburg einzelne oder alle Bestimmungen des BAT, des MTArb oder des Mantel-TV Azubi oder der sie ergänzenden Tarifverträge gekündigt hat, und
 2. der einzelne Beschäftigte hierauf durch schriftliche Erklärung gegenüber der Hamburg Port Authority - Anstalt des öffentlichen Rechts - verlangt, auf sein Arbeitsverhältnis das Verbandstarifrecht der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. anzuwenden.
- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 finden für Beschäftigte als Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten die Ziffern 2 und 4 dieser Sonderregelungen und für Beschäftigte im Wasserbau (Neuwerk/Scharhörn) die Ziffer 2 dieser Sonderregelungen (bisherige Regelungen des BAT/MTArb) bis zum 31. Dezember 2008 Anwendung.

Ziffer 2

Sonderregelungen für Beschäftigte, auf Schiffen und schwimmenden Geräten

Nr. 1

Zu § 1 - Geltungsbereich

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

Protokollerklärung:

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

Nr. 2

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

- (1) ¹ Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. ² Im Tidebetrieb richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit nach den Gezeiten. ³ Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, wird die Zeit ab dem Zeitpunkt des auf der Arbeitsstelle angeordneten Arbeitsbeginns als Arbeitszeit gewertet.
- (2) Kann die Arbeitsstelle auf Schiffen und schwimmenden Geräten nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden, so wird die Transportzeit bei der Hin- und Rückfahrt jeweils mit 50 v. H. als Arbeitszeit gewertet.
- (3) Die Beschäftigten sind zur Ableistung von Wachdiensten verpflichtet.
- (4) ¹ Für Beschäftigte, die zeitweise zum Wachdienst herangezogen werden, gilt für die Bemessung des Entgelts Folgendes:
 1. Bei Wachdiensten, die ausschließlich im Freien abgeleistet werden oder bei denen auf Anordnung oder infolge besonderer Umstände eine Bindung an einen vorgeschriebenen Platz besteht (zum Beispiel Decks-, Maschi-

nen-, Brücken- oder Ankerwachen), gilt eine Wachstunde als eine Arbeitsstunde.

2. Anwesenheitswachdienste, die nicht den in Nr. 1 genannten Einschränkungen unterliegen, werden wie folgt bewertet:

a) Bei einer Tageswachscht wird je eineinhalb Wachstunden das Entgelt für eine Arbeitsstunde gezahlt.

b) Bei einer Nachtwachscht bis zu zwölf Stunden wird eine Stundengarantie von drei Arbeitsstunden angesetzt, wenn beim Wachdienst nur Anwesenheit verlangt und eine Schlafgelegenheit gestellt wird. Soweit die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht vorliegen, gilt Buchstabe a entsprechend.

² Bei allen Arten des Anwesenheitswachdienstes wird der Zeitzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b und Buchst. f nicht gezahlt.

³ Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte, die ausschließlich zur Bewachung von Schiffen eingesetzt werden.

(5) ¹ Bei sämtlichen Arten der Anwesenheitswachdienste wird für kleine Arbeiten während der Wache, die insgesamt weniger als zwei Stunden betragen, kein besonderes Entgelt gezahlt. ² Angeordnete Arbeit während des Wachdienstes wird als Arbeitszeit gewertet.

Nr. 3

Zu § 19 - Erschwerniszuschläge

(1) ¹ Für Bergungen und Hilfeleistungen sowie Havariearbeiten und mit diesen zusammenhängenden Arbeiten erhalten die Beschäftigten Erschwerniszuschläge in Höhe von 40 v. H. der Bemessungsgrundlage je Stunde. ² Dies gilt auch für Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung sowie Hilfeleistungen für solche Fahrzeuge und Gegenstände, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden waren. ³ Die Bemessungsgrundlage ergibt sich aus dem Tarifvertrag über eine Bemessungsgrundlage für Funktionszulagen und Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge vom 12. Januar 2009 in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Beschäftigten, die auf einem Schiff oder schwimmenden Gerät tätig sind, wird der bei Havarie oder Sinken des Schiffes oder schwimmenden Gerätes, durch Brand, Explosion oder Einbruchsdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen auf dem Schiff oder schwimmenden Gerät nachweisbar entstandene Schaden an persönlichen Gegenständen bis zum Höchstbetrag von EUR 1.500,00 im Einzelfall ersetzt.

Nr. 4

Zu § 27 - Zusatzurlaub

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

Nr. 5

Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

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

- (1) ¹ Die Besatzungsmitglieder erhalten als Aufwandsentschädigung für die Betriebsdauer des Schiffes oder Gerätes an den Wochentagen einschließlich der Wochenfeiertage eine tägliche Beköstigungszulage von EUR 2,56. ² Die Beköstigungszulage wird an Sonntagen an die dienstlich an Bord tätigen sowie an diejenigen Besatzungsmitglieder gezahlt, denen die Heimreise zum Sonntag mangels Verkehrsverbindungen nicht möglich ist. ³ Die Zulage wird auch an den Wochentagen gewährt, die dadurch arbeitsfrei sind, dass das Besatzungsmitglied Überstunden abfeiert. ⁴ Die Zulage wird nicht für die Tage gewährt, an denen bei ungleichmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werktage nicht gearbeitet wird.
- (2) ¹ Befindet sich das Schiff oder Gerät länger als drei Tage, gerechnet vom Tage des Auslaufens, außerhalb des Hamburger Hafens, so erhöht sich die tägliche Beköstigungszulage von EUR 2,56 vom ersten Tage an auf EUR 3,57, wenn das Besatzungsmitglied nicht arbeitstäglich bzw. nach Schluss der Arbeitsschicht nach Hause zurückkehren kann oder die Rückkehr unzumutbar ist. ² Die erhöhte Zulage wird bis zum Festmachen bzw. Ankern im Heimathafen gewährt. ³ Die erhöhte tägliche Beköstigungszulage von EUR 3,57 ist auch für die Dauer von Werftliegezeiten außerhalb des Heimathafens den Besatzungsmitgliedern zu gewähren, die an Bord bleiben müssen. ⁴ Besatzungsmitglieder, die ihren Wohnsitz am Ort der Werft haben und täglich in ihre Wohnung zurückkehren, erhalten eine Beköstigungszulage in Höhe von EUR 2,56.

Ziffer 3

Sonderregelungen für Beschäftigte der Hafentechnik - Standort Neuwerk

Nr. 1

Zu § 1 - Geltungsbereich

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

Nr. 2

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

Nr. 3

Zu § 44 - Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

Ergänzung zu § 44 gilt Folgendes:

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

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

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

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

Leerseite

§ 90

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 91

Sonderregelungen für Beschäftigte der Winterhuder Werkstätten GmbH

Nr. 1

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

¹ Beschäftigten, die am 30. Juni 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Winterhuder Werkstätten GmbH aufgrund des Betriebsübergangs des Landesbetriebes Winterhuder Werkstätten am 1. Juli 2007 eingetreten ist, wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) An Stelle des § 25 gelten für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten die Bestimmungen der Unterstützungskasse in der jeweils geltenden, ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung.
- (2) Für Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 2008 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Absatz 1 gewählt haben.
- (3) ¹ Bei den Beschäftigten, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

Leerseite

§ 92

Sonderregelungen für Beschäftigte der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH (im folgenden "Vereinigung")

Abschnitt I

Nr. 1

Zu § 1 Abs. 2 - Geltungsbereich

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

Protokollerklärung:

Die "Vereinigung" als Arbeitgeber sagt zu,

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

Nr. 2

Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

Nr. 3**Zu § 15 - Tabellenentgelt**

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

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

Protokollerklärung zu Nr. 3:

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

Nr. 3a**Zu § 1 Abs. 2 Sätze 6 und 8 der Anlage zu § 101 - Stufenlaufzeit**

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

Nr. 4

Zu § 18 - Leistungsentgelt

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

Nr. 5

Zu § 30 Abs. 3 - Befristete Arbeitsverträge

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

Nr. 6

Zu § 34 Abs. 3 - Beschäftigungszeit

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

Protokollerklärung:

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

Nr. 7

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Abschnitt II

Geringfügig Beschäftigte mit Tätigkeiten in besonderen Aufgabengebieten in Kindertagesstätten

Nr. 1

Geltungsbereich

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

Nr. 2

Entgelt

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

- (2) Das pauschalierte Monatsentgelt beträgt für
- | | | |
|----|---|---|
| a) | Beschäftigte, die in der Betreuung und Förderung von Kindern, insbesondere als Schularbeitshilfen, Interessengruppenleitungen oder Sprachförderkräfte, in Kindertagesstätten tätig sind, ohne abgeschlossene Ausbildung als Erzieherin, Kinderpflegerin oder sozialpädagogische Assistentin | ab 1. März 2014
EUR 2.112,69 ,
ab 1. 1. März 2015
EUR 2.163,39 |
| b) | Beschäftigte nach Buchstabe a) mit besonderen technischen oder künstlerischen oder methodischen und didaktischen Fähigkeiten, die für die jeweilige Aufgabenstellung einschlägig sind | ab 1. März 2014
EUR 2.602,70 ,
ab 1. März 2015
EUR 2.665,17. |

Abschnitt III

Sonstige Vereinbarung

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

Leerseite

§ 93

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

Nr. 1

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 2

Zu § 34 - Beschäftigungszeit Zu § 16 - Stufenlaufzeit

- ¹ Vor dem 1. November 2007 im Arbeitsverhältnis zu Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V. zurückgelegte Zeiten werden als Beschäftigungszeit angerechnet.
² Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.

Leerseite

§ 94

Sonderregelungen für Beschäftigte des Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin

Nr. 1

Zu § 1 Abs. 2 - Geltungsbereich

- (1) ¹ Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin für eine Tätigkeit bei der Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin beurlaubt worden sind, werden bei der Stiftung weiterbeschäftigt. ² Für diese Beschäftigten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) ¹ Die Bezahlung der beurlaubten Beamten, die als Beschäftigte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, HmbBesG). ² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. ³ Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei der Stiftung eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 17 TVÜ-AVH i.V.m. § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung zu erfolgen. ⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen nach dem MTV Angestellte den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

Vergütungsgruppe

Besoldungsgruppe

Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Nr. 2

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

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

- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Nr. 3

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

Nr. 4

Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

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

Nr. 5

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

¹ Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ² Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige

Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³ Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. ⁴ Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. ⁵ Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

2. Beschäftigten, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Freien und Hansestadt Hamburg gestanden haben, in das die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin auf Grund der rechtlichen Verselbständigung des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin am 1. Januar 2008 eingetreten ist, wird ihre bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene Stufenlaufzeit angerechnet.
3. Darüber hinaus gilt der folgende Absatz 5:

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

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

⁵ Die Zulage kann befristet werden. ⁶ Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Nr. 6

Zu § 18 - Leistungsentgelt

1. Abweichend von § 18 Abs. 2 wird das Leistungsentgelt ab dem 1. Januar 2009 eingeführt.
2. Im Jahr 2008 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v. H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September 2008 zusteht.

3. Darüber hinaus gelten die folgenden Absätze 9 bis 12:
- (9) ¹ Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten. ² Voraussetzung ist, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens entsprechende Erträge aus Mitteln privater Dritter verbleiben. ³ Die Beschäftigten müssen zudem durch besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. ⁴ Die Sonderzahlung kann bis zu 10 v. H. ihres Jahrestabellenentgelts betragen. ⁵ Sie ist nicht Zusatzversorgungspflichtig.
- (10) ¹ Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von den Absätzen 1 bis 6 eine Leistungszulage zahlen, wenn sie dauerhaft oder projektbezogen besondere Leistungen erbringen. ² Die Zulage kann befristet werden. ³ Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.
- (11) Der Arbeitgeber kann Beschäftigten unabhängig von den Absätzen 1 bis 9 eine einmalige Leistungsprämie zahlen, wenn sie besondere Leistungen erbracht haben.
- (12) Das Volumen für das Leistungsentgelt nach Absatz 3 wird durch die Zahlungen nach den Absätzen 9 bis 11 nicht berührt.

Nr. 7

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Geltungsbereich:

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

[2] Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Stiftung Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes zugesagt worden ist, und die die Wartezeit nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes am 1. September 2009 noch nicht erfüllt haben, wird ein individuelles Wahlrecht nach Ziffer 1 Absatz 3 der Dienstvereinbarung betriebliche Altersversorgung vom 22. Juni 2009 / 14. August 2009 eingeräumt.

Beitragsordnung:

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

Leistungsplan:

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

Portabilität:

¹ Die Ansprüche aus der neuen betrieblichen Altersversorgung (Direktversicherung) werden nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von einem Jahr unverfallbar. ² Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschäftigte/den Beschäftigten oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Betreiben der/des Beschäftigten gelten die gesetzlichen Regelungen.

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

Nr. 8

Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

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

Nr. 9

Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Abweichend von Absatz 2 Satz 1 sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

Nr. 10

Zu § 34 - Beschäftigungszeit

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

Leerseite

§ 95

Sonderregelungen für Beschäftigte der PIER Holding GmbH

Nr. 1

Zu § 2 - Schriftform Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle Zu § 34 - Beschäftigungszeit

- (1) ¹ Beschäftigten, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH, zur Hamburger Werkstatt GmbH oder zur Winterhuder Werkstätten GmbH gestanden haben, in das die PIER Holding GmbH aufgrund des Teilbetriebsübergangs von Stabsfunktionen der genannten Unternehmen am 1. Januar 2008 eingetreten ist, wird ihre bei der Elbe-Werkstätten GmbH, der Hamburger Werkstatt GmbH oder der Winterhuder Werkstätten GmbH erworbene Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.
- (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Konzernunternehmen der PIER Holding GmbH gestanden haben, in das die PIER Holding GmbH aufgrund weiterer Teilbetriebsübergänge eingetreten ist.

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten gilt an Stelle des § 25 der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 in seiner jeweils geltenden Fassung oder eine gleichwertige betriebliche Altersversorgung.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gilt für ehemalige Beschäftigte der Winterhuder Werkstätten GmbH Folgendes:
 1. An Stelle des § 25 gelten für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten die Bestimmungen der Unterstützungskasse in der jeweils ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung.
 2. Für Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH und in die PIER Holding GmbH übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender Anwendung

des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 2008 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Ziffer 1 gewählt haben.

3. ¹ Bei den Beschäftigten, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH und später in die PIER Holding GmbH übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg und bei der Winterhuder Werkstätten GmbH erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.

§ 96

Sonderregelungen für Beschäftigte der PIER Service & Consulting GmbH

Nr. 1

Zu § 2 - Schriftform Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle Zu § 34 - Beschäftigungszeit

- (1) ¹ Beschäftigten, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH, zur Hamburger Werkstatt GmbH oder zur Winterhuder Werkstätten GmbH gestanden haben, in das die PIER Service & Consulting GmbH aufgrund des Teilbetriebsübergangs von Service- und Dienstleistungsbereichen der genannten Unternehmen am 1. Januar 2008 eingetreten ist, wird ihre bei der Elbe-Werkstätten GmbH, der Hamburger Werkstatt GmbH oder der Winterhuder Werkstätten GmbH erworbene Beschäftigungszeit angerechnet.² Entsprechendes gilt für die Stufenlaufzeit nach § 16 Absatz 3.
- (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur Elbe-Werkstätten GmbH, zur Hamburger Werkstatt GmbH oder zur Winterhuder Werkstätten GmbH gestanden haben, in das die PIER Service & Consulting GmbH zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund weiterer Teilbetriebsübergänge eingetreten ist.

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) An Stelle des § 25 gelten für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten der PIER Service & Consulting GmbH die Bestimmungen der Unterstützungskasse in der jeweils ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gilt für ehemalige Beschäftigte der Winterhuder Werkstätten GmbH Folgendes:
 1. An Stelle des § 25 gelten für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten die Bestimmungen der Unterstützungskasse in der jeweils ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Fassung.
 2. Für Beschäftigte, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Winterhuder Werkstätten GmbH und in die PIER Service & Consulting GmbH übergeleitet wurden und denen eine Zusatzversorgung in entsprechender

Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) zugesagt worden ist, gilt weiterhin § 25, sofern diese Beschäftigten nicht bis zum 31. März 2008 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Zusatzversorgung nach Ziffer 1 gewählt haben.

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

§ 97

Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

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

Fortsetzung nächste Seite

Anlage zu § 97

§ 1

Eingruppierung, Entgelt

- (1) ¹ Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-AVH einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur [nachfolgenden] Anlage C. ² Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage C.
- (2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹ Die Entgeltgruppen S 11 bis S 18 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen S 2 bis S 10 sechs Stufen. ² Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³ Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴ Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵ Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4), der einen dem TV-AVH vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶ Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁷ Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3
- b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5.

⁸ Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage C in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVP-AVH) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

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

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

§ 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach Maßgabe des Anhangs zur Anlage C [Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu § 97] eingruppiert sind.
- (2) ¹ Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ² Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³ Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. ⁴ Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵ Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. ⁶ Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- (3) ¹ Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ² Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). ³ Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. ⁴ Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. ⁵ Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. ⁶ Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. ⁷ Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. ⁸ Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

- (4) ¹ Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebs-/Personalrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs- bzw. Personalrat benannt werden. ² Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. ³ Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. ⁴ Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. ⁵ Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. ⁶ Gesetzliche Rechte der (kommunalen) Beschlussorgane bleiben unberührt. ⁷ Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebs-/Personalrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. ⁸ Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. ⁹ Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ¹⁰ Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- (5) ¹ Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ² Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. ³ Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. ⁴ Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
- (6) ¹ Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. ² Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

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

§ 3

Beschäftigte im Erziehungsdienst

¹ Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden - soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen - im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ² Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³ Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Satz 3:

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

Leerseite

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

Anlage C

<p>Tabelle TV-AVH Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gültig vom 1. März 2014 bis zum 28. Februar 2015 (monatlich in Euro)</p>

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,69	4.766,37	
S 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	
S 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	
S 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	
S 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	
S 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	
S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
S 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
S 8	2.420,09	2.594,32	2.812,08	3.123,37	3.414,95	3.644,85
S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
S 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
S 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
S 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
S 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

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

Anlage C

<p>Tabelle TV-AVH Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gültig ab 1. März 2015 (monatlich in Euro)</p>

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	
S 14	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	
S 12	2.768,08	3.046,82	3.318,92	3.560,07	3.858,65	
S 11	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	
S 10	2.589,68	2.857,27	2.991,07	3.387,82	3.709,38	3.973,50
S 9	2.578,52	2.768,08	2.935,32	3.244,27	3.502,66	3.749,57
S 8	2.478,17	2.656,58	2.879,57	3.198,33	3.496,91	3.732,33
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.946,46	3.108,13	3.289,06
S 5	2.366,68	2.589,68	2.756,93	2.846,12	2.968,77	3.181,11
S 4	2.154,84	2.433,58	2.578,52	2.701,18	2.779,22	2.879,57
S 3	2.043,35	2.277,50	2.433,58	2.589,68	2.634,28	2.678,89
S 2	1.959,72	2.065,65	2.143,69	2.232,89	2.322,08	2.411,29

Anhang zur Anlage C

Abschnitt F - Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkungen

Dieser Abschnitt gilt nicht für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, deren Tätigkeit außerhalb dieses Abschnittes in besonderen Tätigkeitsmerkmalen der nachfolgenden Abschnitte aufgeführt ist.

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 10)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

Entgeltgruppe S 5

1. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 6

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 7)

Entgeltgruppe S 7

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe S 8

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 9)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterin/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen der Entgeltgruppe S 13 Fallgruppe 6 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
5. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 7)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe S 10

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 11

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 5)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
6. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiterinnen/Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 11 und 12)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
5. Beschäftigte als Leiterin/Leiter von Erziehungsheimen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)
6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, und 3)
7. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit we-

sentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, und 3)
5. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen/Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Protokollerklärungen:

1. [1] Die/Der Beschäftigte - ausgenommen die/der Beschäftigte bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst - erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von EUR 61,36 monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage EUR 30,68 monatlich.

[2] Für die/den Beschäftigte/n bzw. Meisterin/Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabsatzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage EUR 40,90 monatlich.

[3] Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
2. ¹ Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ² Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³ Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁴ Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
3. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
4. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
5. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
 - d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 - e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

6. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
7. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,

eingruppiert.
8. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
9. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge" erworben haben.
10. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinder-

- ter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
11. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.
12. ¹ Das "Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind", sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei
- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
 - der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
 - der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII)
 - der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)
- einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. ² Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. ³ Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegerschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Abschnitt S - Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte Menschen -

Vorbemerkungen

1. Die Hamburger Werkstatt GmbH - Werkstatt für Behinderte Menschen - wird im folgenden Hamburger Werkstatt genannt.
2. **Meisterinnen/Meister** in den Werkstätten dieses Abschnittes sind Beschäftigte in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten mit Prüfung als Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister oder Industriemeisterinnen/Industriemeister in einer einschlägigen Fachrichtung oder als Gärtnermeisterin/Gärtnermeister sowie sonstige Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Beschäftigte als **Gruppenleiterin/Gruppenleiter** in den Werkstätten dieses Abschnittes sind Beschäftigte in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung.
4. **Arbeitsvorbereiterin/Arbeitsvorbereiter** in den Werkstätten sind Beschäftigte mit Prüfung als Handwerksmeisterin/Handwerksmeister oder Industriemeisterin/Industriemeister, Ausbildung als staatlich geprüfte Technikerin/staatlich geprüfter Techniker oder Ausbildung als Technikerin/Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung, die für bestimmte Betriebsteile und Produktgruppen sämtliche Aufgaben der Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigungsplanung und -steuerung, Kalkulation, Arbeitsplatzbewertung, Materialdisposition und Rationalisierung selbständig erledigen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
5. Alle Beschäftigten in den Werkstätten in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten sind verpflichtet, sich auf Anforderung des Arbeitgebers für die nach der Werkstattverordnung erforderliche Qualifikation der in der Fortschreibung der **sonderpädagogischen Zusatzqualifikation** zum Berufsbild des Arbeitspädagogen **mit rund 800 Stunden** vorgesehenen Zusatzausbildung zu unterziehen und diese erfolgreich abzuschließen.
6. Die **Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt F** findet Anwendung auf die Beschäftigten als Gruppen- oder Abteilungsleiterinnen/-leiter in der Hamburger Werkstatt in den Entgeltgruppen S 5 bis S 13 dieses Abschnittes mit Ausnahme der/des Arbeitsvorbereiterin/Arbeitsvorbereiters.
7. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen/Leiter der Eingangs- und Trainingsabteilungen in der Hamburger Werkstatt werden von diesem Abschnitt nicht erfasst; sie sind nach Abschnitt F eingruppiert.

Entgeltgruppe S 5

Beschäftigte als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter in der Hamburger Werkstatt
[Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung]

Entgeltgruppe S 8

1. Arbeitsvorbereiterin/Arbeitsvorbereiter mit REFA-Grundschein I und II in der Hamburger Werkstatt
2. Meisterinnen/Meister als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter in der Hamburger Werkstatt
[Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung]

Entgeltgruppe S 10

Meisterin/Meister als Leiterin/Leiter einer Fertigungsabteilung oder einer Eingangs- und Trainingsabteilung in der Hamburger Werkstatt

Entgeltgruppe S 13

Meisterin/Meister als Leiterin/Leiter einer Fertigungsabteilung oder einer Eingangs- und Trainingsabteilung in der Hamburger Werkstatt, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 herausheben.

Entgeltgruppe S 17

Leiterin/Leiter der Abteilung Arbeitsvorbereitung in der Hamburger Werkstatt.

Abschnitt Z/20 - Beschäftigte bei der Elbe-Werkstätten GmbH

Vorbemerkungen

1. Die Elbe-Werkstätten GmbH wird im folgenden Elbe-Werkstätten genannt.
2. **Meisterinnen/Meister** in den Elbe-Werkstätten dieses Abschnittes sind Beschäftigte in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten mit Prüfung als Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister oder Industriemeisterinnen/Industriemeister in einer einschlägigen Fachrichtung oder als Gärtnermeisterin/Gärtnermeister sowie sonstige Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Beschäftigte als **Gruppenleiterin/Gruppenleiter** in den Elbe-Werkstätten dieses Abschnittes sind Beschäftigte in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten mit abgeschlossener Berufsausbildung in einer einschlägigen Fachrichtung.
4. Alle Beschäftigten in den Elbe-Werkstätten in der fachlichen Anleitung, Betreuung und Förderung von Behinderten sind verpflichtet, sich auf Anforderung des Arbeitgebers für die nach der Werkstattverordnung erforderliche Qualifikation der in der Fortschreibung der **sonderpädagogischen Zusatzqualifikation** zum Berufsbild des Arbeitspädagogen **mit rund 800 Stunden** vorgesehenen Zusatzausbildung zu unterziehen und diese erfolgreich abzuschließen.
5. Die **Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt F** findet Anwendung auf die Beschäftigten als Gruppen- oder Abteilungsleiterinnen/-leiter in den Elbe-Werkstätten.
6. **Koordinatorenzulage:**

[1] ¹ Beschäftigte der Elbe-Werkstätten, die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit eine der im Folgenden näher beschriebenen koordinierenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgabe eine monatliche Koordinatorenzulage. ² Die Übertragung der koordinierenden Aufgaben kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres widerrufen werden.

[2] Beschäftigte der Elbe-Werkstätten im Sinne dieser Regelung sind

- Beschäftigte als Gruppenleiterin/Gruppenleiter im Bereich Produktion und
- Beschäftigte im Bereich Rehabilitation, die nach Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a zum MTV Angestellte oder nach dem [vorstehenden] Abschnitt F oder nach Abschnitt B der Anlage 1 b zum MTV Angestellte eingruppiert sind mit Ausnahme der Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen.

[3] Der Zulagenbetrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Entgeltgruppe 9.

I. Bereich Produktion

1. Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter im Bereich Produktion, die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die folgenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Koordinatorenzulage in Höhe von monatlich EUR 80,00:
 1. Koordinierungsaufgaben für in der Regel bis zu zwei Gruppen
 2. Planung, Disposition, Steuerung und Abwicklung von Arbeitsvorbereitungs-, Beschaffungs- und Ablaufprozessen für die Auftragsabwicklung in bis zu zwei Gruppen
 3. Eigenständige Kundenakquisition und Kundenbetreuung
 4. Leitung und Koordinierung von Teamsitzungen
 5. Controlling der im Team vereinbarten Ablaufprozesse, der Qualitätssicherung und des Nettoerlösbereiches
 6. Budgetbefugnis und -verantwortung für den definierten Aufgabenbereich

2. Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter im Bereich Produktion, die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die folgenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Koordinatorenzulage in Höhe von monatlich EUR 160,00:
 1. Koordinierungsaufgaben für in der Regel drei Gruppen
 2. Planung, Disposition, Steuerung und Abwicklung von Arbeitsvorbereitungs-, Beschaffungs- und Ablaufprozessen für die Auftragsabwicklung in drei Gruppen
 3. Eigenständige Kundenakquisition und Kundenbetreuung
 4. Leitung und Koordinierung von Teamsitzungen
 5. Controlling der im Team vereinbarten Ablaufprozesse, der Qualitätssicherung und des Nettoerlösbereiches
 6. Budgetbefugnis und -verantwortung für den definierten Aufgabenbereich
 7. Verantwortung für die Einsatzplanung von Aushilfen und Zusatzkräften
 8. Umfang der Verantwortung
 - a) Verantwortung für die Koordinierung der Produktion mit einem geplanten jährlichen Umsatz bis zu EUR 250.000,00 p.a.,
 - b) Verantwortung für die Koordinierung der Produktion mit einer geplanten Umsatzrendite bis zu EUR 50.000,00 p.a.,
 - c) Verantwortung für die Koordinierung von drei Gruppen, die primär einen Auftrag bearbeiten, der aus Gründen der Förderung und Entwicklung behinderten Mitarbeiter für wichtig erachtet wird.

3. Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter im Bereich Produktion, die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die folgenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Koordinatorenzulage in Höhe von monatlich EUR 240,00:
 1. Koordinierungsaufgaben für in der Regel mehr als drei Gruppen
 2. Planung, Disposition, Steuerung und Abwicklung von Arbeitsvorbereitungs-, Beschaffungs- und Ablaufprozessen für die Auftragsabwicklung von mehr als drei Gruppen
 3. Eigenständige Kundenakquisition und Kundenbetreuung
 4. Leitung und Koordinierung von Teamsitzungen
 5. Controlling der im Team vereinbarten Ablaufprozesse, der Qualitätssicherung und des Nettoerlösbereiches

6. Budgetbefugnis und -verantwortung für den definierten Aufgabenbereich
7. Verantwortung für die Einsatzplanung von Aushilfen und Zusatzkräften
8. Umfang der Verantwortung
 - a) Verantwortung für die Koordinierung der Produktion mit einem geplanten jährlichen Umsatz bis zu EUR 250.000,00 p.a.,
 - b) Verantwortung für die Koordinierung der Produktion mit einer geplanten Umsatzrendite bis zu EUR 50.000,0 p.a.,
 - c) Verantwortung für die Koordinierung von mindestens vier Gruppen, die primär einen Auftrag bearbeiten, der aus Gründen der Förderung und Entwicklung behinderten Mitarbeiter für wichtig erachtet wird.

II. Bereich Rehabilitation:

1. Beschäftigte im Bereich Rehabilitation, die nach Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a MTV Angestellte oder [vorstehendem] Abschnitt F mit Ausnahme der Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen oder nach Abschnitt B der Anlage 1 b zum MTV Angestellte eingruppiert sind und die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die folgenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Koordinatorenzulage in Höhe von monatlich EUR 80,00:
 1. Koordinierungsaufgaben, Planung, Disposition, Steuerung und Abwicklung von Förderungs- und Entwicklungsprozessen bei in der Regel bis zu 60 behinderten Menschen
 2. Eigenständige Moderation von Förderungs- und Entwicklungsprozessen
 3. Leitung und Koordination von Teamsitzungen
 4. Controlling der im Team vereinbarten Ablaufprozesse und der Qualitätssicherung
 5. Budgetbefugnis und Verantwortung für den definierten Aufgabenbereich
2. Beschäftigte im Bereich Rehabilitation, die nach Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a oder dem [vorstehenden] Abschnitt F mit Ausnahme der Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter oder nach Abschnitt B der Anlage 1 b zum MTV Angestellte eingruppiert sind und die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die folgenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Koordinatorenzulage in Höhe von monatlich EUR 160,00:
 1. Koordinierungsaufgaben, Planung, Disposition, Steuerung und Abwicklung von Förderungs- und Entwicklungsprozessen bei in der Regel bis zu 120 behinderten Menschen
 2. Eigenständige Moderation von Förderungs- und Entwicklungsprozessen
 3. Leitung und Koordination von Teamsitzungen
 4. Controlling der im Team vereinbarten Ablaufprozesse und der Qualitätssicherung
 5. Budgetbefugnis und Verantwortung für den definierten Aufgabenbereich

3. Beschäftigte im Bereich Rehabilitation, die nach Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a oder dem [vorstehenden] Abschnitt F mit Ausnahme der Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen und Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter oder nach Abschnitt B der Anlage 1 b zum MTV Angestellte eingruppiert sind und die bis zu einem Drittel der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die folgenden Aufgaben wahrnehmen, erhalten eine Koordinatorenzulage in Höhe von monatlich EUR 240,00:
 1. Koordinierungsaufgaben, Planung, Disposition, Steuerung und Abwicklung von Förderungs- und Entwicklungsprozessen bei in der Regel mehr als 120 behinderten Menschen
 2. Eigenständige Moderation von Förderungs- und Entwicklungsprozessen
 3. Leitung und Koordination von Teamsitzungen
 4. Controlling der im Team vereinbarten Ablaufprozesse und der Qualitätssicherung
 5. Budgetbefugnis und Verantwortung für den definierten Aufgabenbereich

Entgeltgruppe S 5

Beschäftigte als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter in Betrieben der Elbe-Werkstätten
[Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung]

Entgeltgruppe S 8

Meisterinnen/Meister als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter in Betrieben der Elbe-Werkstätten
[Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung]

Vergütungsgruppe IIa

1. Leiterin/Leiter Bereich Produktion in Betrieben der Elbe-Werkstätten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.
2. Leiterin/Leiter Bereich Rehabilitation in Betrieben der Elbe-Werkstätten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2.

Vergütungsgruppe III

1. Leiterin/Leiter Bereich Produktion in Betrieben der Elbe-Werkstätten
2. Leiterin/Leiter Bereich Rehabilitation in Betrieben der Elbe-Werkstätten

Leerseite

§ 98

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Leerseite

§ 99

Sonderregelungen für Beschäftigte der NKL Nordwestdeutsche Klassenlotterie - Anstalt des öffentlichen Rechts-

Nr. 1

Zu § 24 Absatz 1 Satz 2 - Zahltag

Der Zahltag wird betrieblich festgelegt.

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung richtet sich nach den bei der NKL Nordwestdeutsche Klassenlotterie am 31. März 2009 bestehenden Regelungen in der jeweils geltenden Fassung.

Leerseite

§ 100

Sonderregelungen für Beschäftigte

der Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH

Nr. 1

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

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

Nr. 2

Zu § 1 - Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) ¹ Beamte der Freien und Hansestadt Hamburg, die im Zusammenhang mit der rechtlichen Verselbständigung des Landesbetriebes Laeiszhalle - Musikhalle Hamburg für eine Tätigkeit bei Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH beurlaubt worden sind, werden bei der Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH als Beschäftigte weiterbeschäftigt. ² Für diese Beschäftigten gelten die für die Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen entsprechend.
- (2) ¹ Die Bezahlung der beurlaubten Beamtinnen und Beamten, die als Beschäftigte weiterbeschäftigt werden, erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Regelungen (BBesG, HmbBesG). ² Die Funktionen sind nach ihrer Wertigkeit den entsprechenden Ämtern und diese den Besoldungsgruppen zuzuordnen. ³ Soweit sich eine Bewertung der Funktionen und ihre Zuordnung zu bestimmten Ämtern unmittelbar aus den Besoldungsgesetzen nicht ergibt und dadurch bei der Elbphilharmonie und Laeiszhalle Service GmbH eine gesonderte sachgerechte Bewertung der Funktionen erforderlich wird, hat diese auf der Grundlage der Bewertungssystematik des Tarifrechts in sinngemäßer Anwendung von § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 4 MTV Angestellte i.V.m. der Vergütungsordnung - ausgenommen die Tätigkeitsmerkmale, die im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht werden können - zu erfolgen. ⁴ In dem Zusammenhang werden die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

Vergütungsgruppe

Besoldungsgruppe

Vb	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIa	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16.

Nr. 3

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

- (1) ¹ Bei den Beschäftigten, die von der Freien und Hansestadt Hamburg in die Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH übergeleitet wurden, wird bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes die bei der Freien und Hansestadt Hamburg erworbene ruhegeldfähige Beschäftigungszeit angerechnet. ² Entsprechendes gilt für die Wartezeit.
- (2) Bei Beschäftigten, die von der HamburgMusik gGmbH auf die Elbphilharmonie und Laeishalle Service GmbH wechseln, verbleibt es bei der einzelvertraglichen Regelung.

§ 101

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

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

Fortsetzung nächste Seite

Anlage zu § 101

§ 1

Eingruppierung, Entgelt

- (1) ¹ Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-AVH einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur [nachfolgenden] Anlage C-Kitas. ² Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage C-Kitas.
- (2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹ Die Entgeltgruppen S 11 bis S 18 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen S 2 bis S 10 sechs Stufen. ² Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³ Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴ Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵ Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4), der einen dem TV-AVH vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶ Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁷ Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) [Frei aus redaktionellen Gründen]
- b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

⁸ Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage C-Kitas in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5/Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. (TVP-AVH) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

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

die Entgelt- gruppe	der Entgelt- gruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

§ 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach Maßgabe des Anhangs zur Anlage C-Kitas [Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu § 101] eingruppiert sind.
- (2) ¹ Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ² Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³ Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. ⁴ Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵ Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. ⁶ Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- (3) ¹ Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ² Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). ³ Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. ⁴ Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. ⁵ Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. ⁶ Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. ⁷ Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. ⁸ Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

- (4) ¹ Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebs-/Personalrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs- bzw. Personalrat benannt werden. ² Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. ³ Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. ⁴ Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. ⁵ Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. ⁶ Gesetzliche Rechte der (kommunalen) Beschlussorgane bleiben unberührt. ⁷ Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebs-/Personalrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. ⁸ Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. ⁹ Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ¹⁰ Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- (5) ¹ Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ² Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. ³ Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. ⁴ Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
- (6) ¹ Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. ² Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

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

§ 3

Beschäftigte im Erziehungsdienst

¹ Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden - soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen - im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ² Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³ Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Satz 3:

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

Leerseite

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

Anlage C-Kitas

<p>Tabelle TV-AVH Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten von Mitgliedern der AVH gültig vom 1. März 2014 bis zum 28. Februar 2015 (monatlich in Euro)</p>

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,69	4.766,37	
S 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	
S 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	
S 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	
S 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	
S 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	
S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
S 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
S 8	2.420,09	2.594,32	2.812,08	3.123,37	3.241,13	3.241,13
S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
S 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
S 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
S 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
S 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

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

Anlage C-Kitas

<p>Tabelle TV-AVH Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten von Mitgliedern der AVH gültig ab 1. März 2015 (monatlich in Euro)</p>

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	
S 14	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	
S 12	2.768,08	3.046,82	3.318,92	3.560,07	3.858,65	
S 11	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	
S 10	2.589,68	2.857,27	2.991,07	3.387,82	3.709,38	3.973,50
S 9	2.578,52	2.768,08	2.935,32	3.244,27	3.502,66	3.749,57
S 8	2.478,17	2.656,58	2.879,57	3.198,33	3.318,92	3.318,92
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.946,46	3.108,13	3.289,06
S 5	2.366,68	2.589,68	2.756,93	2.846,12	2.968,77	3.181,11
S 4	2.154,84	2.433,58	2.578,52	2.701,18	2.779,22	2.879,57
S 3	2.043,35	2.277,50	2.433,58	2.589,68	2.634,28	2.678,89
S 2	1.959,72	2.065,65	2.143,69	2.232,89	2.322,08	2.411,29

Anhang zur Anlage C-Kitas

Abschnitt Z/3 - Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten bei Mitgliedern der AVH

Vorbemerkungen

1. Frei aus redaktionellen Gründen
2. Frei aus redaktionellen Gründen
3. Frei aus redaktionellen Gründen
4. Den Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und Entsprechender Tätigkeit sind sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gleichgestellt.
5. Wie Erzieherinnen/Erzieher werden auch Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger eingruppiert.
6. Kindertagesstätten sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser mit mindestens zwei Gruppen.
7. ¹ Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ² Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³ Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁴ Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
8. ¹ Nach fünf Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 5 erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 2 eine Zulage ab 1. März 2014 in Höhe von EUR 157,00 und ab 1. März 2015 in Höhe von EUR 160,77 und Beschäftigte der Entgeltgruppe S 13 eine Zulage ab 1. März 2014 in Höhe von EUR 134,58 und ab 1. März 2015 in Höhe von EUR 137,81. ² § 17 Absatz 2 findet entsprechende Anwendung. ³ Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.
9. ¹ Für Beschäftigte im Erziehungsdienst in der Vollheimabteilung Horner Weg und für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 1 findet die Protokollklärung Nr. 1 des Anhangs zur Anlage C zu § 92 BT-V bzw. zu § 52 BT-B entsprechend Anwendung. ² Die Zulage beträgt EUR 61,36.

10. Wie staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger werden auch staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistentinnen/sozialpädagogische Assistenten und staatlich anerkannte Sozialassistentinnen/Sozialassistenten eingruppiert, sofern sie diesen Abschluss erworben haben
- auf der Grundlage eines mittleren Bildungsabschlusses und einer danach absolvierten mindestens zweijährigen Ausbildung an einer Berufsfachschule oder
 - auf der Grundlage eines Hauptschulabschlusses und einer mindestens dreijährigen Ausbildung an einer oder mehreren Berufsfachschule/n.

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder Erzieherin/Erzieher haben.

Entgeltgruppe S 3

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder Erzieherin/Erzieher haben, mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Entgeltgruppe S 4

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten.

Entgeltgruppen S 5 bis S 7 unbesetzt

Entgeltgruppe S 8

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten.
2. Therapeuten in Kindertagesstätten.
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe S 9

Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten, denen durch Anordnung des Arbeitgebers fachlich koordinierende Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1 dieses Abschnittes übertragen sind.

Entgeltgruppe S 10

1. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiterinnen/Leiter von pädagogischen Abteilungen in Kindertagesstätten der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH bestellt sind.

Entgeltgruppe S 11

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe S 12

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Tätigkeiten (z.B. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen oder von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen, begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner oder Strafgefangene, nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner oder ehemalige Strafgefangene, Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9).
2. Beschäftigte als Leiterin/Leiter der Vollheimabteilungen Horner Weg.

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 14 unbesetzt

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen bestellt sind.
3. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 heraushebt.

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 heraushebt.

Entgeltgruppe S 18

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 2 heraushebt.

§ 102

Sonderregelungen für Beschäftigte der LZN Laser Zentrum Nord GmbH

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

Leerseite

§ 103

Sonderregelungen für Beschäftigte des Instituts für Friedensforschung und Sicherheits-politik an der Universität Hamburg

Nr. 1

Zu § 3 - Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 gilt in der folgenden Fassung:

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

- (6) ¹ Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ² Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³ Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg gelten, entsprechend Anwendung.
- (8) ¹ Der Arbeitgeber hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und der Kunstfreiheit sowie das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. ² Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. ³ Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (9) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Nr. 2

Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

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

Nr. 3

Zu § 7 - Sonderformen der Arbeit

Absatz 8 Buchstabe a) gilt in der folgenden Fassung:

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

Nr. 4

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

1. Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

¹ Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ² Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³ Werden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 13 bis 15 eingestellt, gilt ergänzend: Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder außer-universitären Forschungseinrichtungen werden grundsätzlich anerkannt. ⁴ Dasselbe gilt für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, wenn sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/ oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten. ⁵ Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist."

2. Absatz 5 gilt in der folgenden Fassung:

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

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

⁵ Die Zulage kann befristet werden. ⁶ Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

Nr. 5

Zu § 18 - Leistungsentgelt

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

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

Nr. 6

Zu § 26 - Erholungsurlaub

Absatz 2 gilt in der folgenden Fassung:

Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

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

Nr. 7

Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge

Abweichend von Absatz 2 Satz 1 sind kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages sieben Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

§ 104

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

Nr. 1

Zu § 6 Abs. 1 - Regelmäßige Arbeitszeit

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

Nr. 2

Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

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

Nr. 3

Zu § 34 Absatz 2 - Unkündbarkeit

§ 34 Absatz 2 gilt in der nachfolgenden Fassung:

"¹ Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
² Soweit Beschäftigte am 31. Dezember 2012 unkündbar waren, verbleibt es dabei."

Leerseite

§ 105

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) ¹ Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. ² Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) ¹ Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gekündigt werden
- a) Frei aus redaktionellen Gründen
 - b) § 1 und § 2 der Anlage zu § 97 sowie der Anhang zur Anlage C mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014
 - c) § 1 und § 2 der Anlage zu § 101 sowie der Anhang zur Anlage C-Kitas mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014.

² Für die Kündigung der Anlage C bzw. der Anlage C-Kitas, ausgenommen der Anhang zur Anlage C bzw. der Anhang zur Anlage C-Kitas, gilt § 39 Abs. 4 Buchst. c entsprechend.

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

Für

Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.
Der Vorstand

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Landesbezirk Hamburg -

bzw.

dbb beamtenbund und tarifunion