

FACHGEWERKSCHAFT VERBAND DEUTSCHER STRASSENWÄRTER

FÜR DAS PERSONAL DES STRASSEN- UND VERKEHRSWESENS DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG UND DER PRIVATEN WIRTSCHAFT
GEGRÜNDET 1895

Mitgliedsgewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion

Bundemanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe BMT-G II vom 31. 1. 1962, zuletzt geändert durch den 51. Ergänzungs-TV vom 31. 1. 2003



Mitgliedsgewerkschaft



TELEFAX: (0221)9 86 70-6 . Stadtparkasse Köln, Kto-Nr. 1 006 022 857, BLZ 370 501 98 . TELEFON: (0221) 9 86 70-0
INTERNET:www.strassenwaerter.de . E-MAIL: info@strassenwaerter.de

VDStra.

VDStra.

VDStra.

VDStra.

**Bundemanteltarifvertrag
für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
BMT-G II
vom 31. 1. 1962,
zuletzt geändert durch den 51. Ergänzungs-TV vom 31. 1. 2003**

**Zwischen
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und **den vertragsschließenden Gewerkschaften**

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

**I. (§§ 1–3)
Geltungsbereich**

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter, die

- a) in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern der Arbeitgeberverbände stehen, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, und
- b) Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt ferner für Arbeitnehmer mit einfacheren oder mechanischen Tätigkeiten in Nahverkehrsbetrieben, denen eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Tätigkeit übertragen ist, wenn sie für die von ihnen bisher ausgeübte, der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Tätigkeit nicht mehr voll leistungsfähig sind.

Protokollerklärung:

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeiter“ umfasst auch „Arbeiterinnen“.

§ 1 a Besonderer Geltungsbereich

Soweit in Betrieben für Arbeitnehmer

- a) der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V),
- b) ein Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände angehört, gilt, ersetzt dieser Tarifvertrag den BMT-G II.

§ 2 Sondervereinbarungen

- (1) Für Arbeiter, die beschäftigt sind
- a) im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben,
 - b) im Betriebs- und Verkehrsdienst von nichtbundeseigenen Eisenbahnen und deren Nebenbetrieben,
 - c) in Hafengebieten, Hafenbahnbetrieben und deren Nebenbetrieben,
 - d) in Flughafenbetrieben,
 - e) in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten jeder Art, Kliniken, medizinischen Instituten, Rettungswachen und sonstigen Einrichtungen, die der Förderung der Gesundheit, der Krankenpflege und der Fürsorge dienen,
 - f) bei Theatern und Bühnen,
 - g) beim Bau und bei der Unterhaltung von Straßen der Landkreise und der Kommunalverbände höherer Ordnung,
 - h) als Schulhauswarte (Schulhausmeister),
 - i) als nicht vollbeschäftigte Arbeiter mit einer Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden wöchentlich,
 - k) als vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter,
 - l) in Kernforschungseinrichtungen,

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sondervereinbarungen der Anlagen 1 bis 10 a. Die Sondervereinbarungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

(2) Für die Teilnahme von Arbeitern an Übungen im Sinne der Nr. 5 Abs. 6 SR 2 e I BAT gilt die Anlage 12.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Arbeiter in Bergbaubetrieben, Gaststätten, Hotels, Erholungsheimen, Salinen, Ziegeleien und Formsteinwerken,
 - b) Arbeiter, die ausschließlich in Steinbruchbetrieben beschäftigt sind,
 - c) Arbeiter, die ausschließlich in forst- oder landwirtschaftlichen Betrieben, Weinbaubetrieben, Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben beschäftigt sind,
 - d) (gestrichen)
 - e) Notstands-, Pflicht- und Fürsorgearbeiter,
 - f) Erwerbsbeschränkte, die in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten beschäftigt sind,
 - g) Auszubildende im Sinne des Manteltarifvertrages für Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - h) arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, für die eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung für Angestellte gilt.
 - i) (gestrichen)

(2) Arbeiter in Gärtnereien, gemeindlichen Anlagen und Parks sowie in anlagemäßig oder parkartig bewirtschafteten Gemeindewäldern gelten nicht als Arbeiter in forst- oder landwirtschaftlichen Betrieben.

II. (§§ 4–8) Arbeitsvertrag

§ 4 Schriftlichkeit, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (Einzelvertrag oder Liste). Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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

§ 5 Probezeit

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

§ 6 Beschäftigungszeit

(1) Die Beschäftigungszeit beginnt mit dem Tage der Aufnahme der Arbeit; sie wird frühestens von der Vollendung des 18. Lebensjahres an gerechnet.

Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag oder dem BMT-G-O erfasst wird oder diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe der vorstehenden Sätze als Beschäftigungszeit angerechnet. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss dieses Tarifvertrages gewechselt hat.

(2) (gestrichen)

(3) (gestrichen)

(4) Bei einer Wiedereinstellung werden frühere Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber angerechnet, wenn das frühere Beschäftigungsverhältnis

- a) durch Zeitablauf oder Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde und die Kündigung nicht auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen ist,
- b) wegen einer Kriegsbeschädigung oder einer während der früheren Tätigkeit erlittenen Gesundheitsschädigung beendet wurde.

Frühere Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber werden ferner angerechnet, wenn die Nichtanrechnung aus anderen Gründen offenbar unbillig wäre.

(5) Ist der Arbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einer Gemeinde von einem in privater Rechtsform geführten Betrieb dieser Gemeinde eingestellt worden, soll die bei der Gemeinde zurückgelegte Beschäftigungszeit angerechnet werden. Satz 1 gilt entsprechend bei einem Wechsel zwischen dem in privater Rechtsform geführten Betrieb und der Gemeinde.

§ 7 Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit und solche Zeiten, die nach Absatz 2 angerechnet werden, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Die Zeiten einer beruflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft können ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

§ 8 Ausschlussfrist

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

III. (§§ 9–13)

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 9 Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsmäßig auszuführen.

(2) Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeiter auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

(3) Der Arbeiter hat Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen mitzübernehmen. Die Entlohnung in Vertretungsfällen bleibt bezirklicher Regelung überlassen.

(4) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Arbeitsleistung im Rahmen der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.

(5) Im Bedarfsfall hat der Arbeiter Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen zu leisten.

(6) Der Arbeiter kann abgeordnet oder versetzt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern.

Dem Arbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 dieses Unterabsatzes werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(7) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen wahrgenommenen Sachverhalt, der zu einer Schädigung der Verwaltung oder des Betriebes führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

§ 9 a Haftung

Für die Schadenshaftung des Arbeiters finden die für die Beamten jeweils geltenden landesrechtlichen Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 10 Ärztliche Untersuchungen

(1) Der Arbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung körperliche Eignung, Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber kann den Arbeiter jederzeit vertrauensärztlich untersuchen lassen.

Arbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Arbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 11 Nebenbeschäftigungen

Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeiter nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.

§ 11 a Personalakten

(1) Der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Arbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen. Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

§ 12 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

§ 13 Arbeitsordnung

(1) In den Verwaltungen und Betrieben ist unter Beachtung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften eine Arbeitsordnung zu vereinbaren.

(2) Die Arbeitsordnung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle aufzulegen. Änderungen der Arbeitsordnung sind rechtzeitig bekannt zu geben.

IV. (§§ 14–18) Arbeitszeit

§ 14 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Hat in Wechselschichtbetrieben die regelmäßige Arbeitszeit bis zum 31. März 1990 31.3.1990 durchschnittlich mindestens 39 und höchstens 42 Stunden wöchentlich betragen, beträgt sie vom 1. April 1990 1.4.1990 an nach Maßgabe betrieblicher Regelung durchschnittlich mindestens 38 1/2 und höchstens 41 1/2 Stunden wöchentlich.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen. Bei ständigen Wechselschicht- und Schichtarbeitern kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

Rufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann im Rahmen des § 5 AZO verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingter erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend gekürzt wird.

(5) Arbeitspausen werden, ausgenommen bei Wechselschichten, in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet.

(6) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (dem Sammelplatz) wird in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet. Abweichungen können betrieblich vereinbart werden.

(7) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 14 zulässig.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 14 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

§ 14 a – gestrichen

§ 14 b Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 14 und die Sondervereinbarungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 15 Dienstplanmäßige und betriebsübliche Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeits- oder Sammelplatz.

(2) In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an einem Sonntag geleisteten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsstunden werden durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Wochentag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für die an diesem Tage die Sonntagsarbeit ausgleichenden Arbeitsstunden der Urlaubslohn gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Arbeiters durch eine entsprechende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(3) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden (Wochenendfrühschluss). Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage derselben Kalenderwoche verteilt.

Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluss nicht für alle Arbeiter durchführbar ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Schichtarbeiter und Wechselschichtarbeiter.

(4) Soweit es die Verhältnisse der Verwaltung oder des Betriebes zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt. Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge gewährt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

§ 16 Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft

(1) Der Arbeiter ist zur Ableistung von Arbeitsbereitschaft auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet; eine solche Arbeitsbereitschaft darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Arbeitsbereitschaft wird in der Regel mit 50 v. H. als Arbeitszeit bewertet und entlohnt.

Die nach Unterabsatz 2 für Arbeitsbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit errechnete Arbeitszeit kann statt der Entlohnung bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird der Monatsgrundlohn fortgezahlt.

Ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird bezirklich oder betrieblich vereinbart.

Bei Arbeitsbereitschaft eines Arbeiters, der dienstlich mindestens 38 1/2 Stunden wöchentlich beansprucht wird, ist der volle Lohn für mindestens 38 1/2 Stunden wöchentlich zu zahlen.

(2) Der Arbeiter ist zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Entlohnung für Rufbereitschaft und die während der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird bezirklich oder betrieblich geregelt. Dabei hat der Arbeiter bei Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft Anspruch auf Entlohnung für eine bezirklich festzulegende Mindestarbeitszeit; bei mehrmaliger Heranziehung zur Arbeit wird die Mindestarbeitszeit nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Statt der Entlohnung der während der Rufbereitschaft angefallenen Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit kann für die Stunden, die nach der bezirklichen oder betrieblichen Regelung (Unterabsatz 2) für die Entlohnung maßgebend wären, Freizeitausgleich gewährt werden. Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 1 Unterabs. 3 entsprechend.

§ 17 Überstunden

(1) Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeiter zu verteilen. Überstunden, deren Notwendigkeit voraussehbar ist, sind am Vortage anzuzusagen.

(2) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Überstunden geleistet, so ist eine viertelstündige, und wenn mehr als drei Überstunden geleistet werden, insgesamt eine halbstündige Pause zu gewähren und als Arbeitszeit anzurechnen.

(3) Werden während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, die der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangehen oder folgen, so wird der auf die Arbeitsstunde umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe für mindestens drei Arbeitsstunden zuzüglich der Lohnzuschläge für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.

(4) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden der Monatsgrundlohn und etwaige für den Kalendermonat zustehende ständige (ggf. pauschalierte) Lohnzuschläge weitergezahlt. Im Übrigen wird für die auszugleichenden Überstunden lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden gezahlt. Nicht abgefeierte Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der das Abfeiern zulässig ist, bezahlt. Unterabsatz 1 gilt auch für Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 14 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Wird ein Arbeiter vor Beginn der Nachtarbeitszeit zu Überstunden herangezogen, die über den Beginn der Nachtarbeitszeit hinaus andauern, gilt die Lohngarantie von drei Stunden für die gesamte Überstundenarbeit einschließlich der Arbeit, die vor Beginn der Nachtarbeitszeit geleistet worden ist.

Wird ein Arbeiter in derselben Nacht oder an demselben Sonn- oder Feiertag wiederholt zu Überstunden herangezogen, wird jede Arbeitsleistung für sich abgerechnet. Bleibt die Arbeitsleistung mehr als einmal unter drei Stunden, gilt die Lohngarantie für mindestens drei Stunden nur einmal, und zwar für die kürzeste Einzelarbeitsleistung.

Abs. 3 findet keine Anwendung auf gelegentliche, unwesentliche Dienstleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen (z. B. im Pförtnerdienst).

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Von den nach Abs. 3 zu vergütenden Stunden ist nur die Zeit abzufeiern, in der tatsächlich gearbeitet worden ist.

§ 18 Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet des § 29 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Der Arbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Lohn.

V. (§§ 19–32) Lohn

§ 19 – gestrichen

§ 20 Lohngrundlagen

- (1) Der Lohn wird nach
- a) der Arbeitsleistung, der Art und den besonderen Umständen der Arbeit,
 - b) dem Dienstalter,
 - c) dem Lebensalter,
- gebildet.

Welche dieser Lohngrundlagen zugrunde gelegt werden, wird besonders vereinbart.

- (2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt. Die Monatstabellenlöhne werden im Monatslohntarifvertrag vereinbart.

§ 21 Lohnbemessung nach dem Lebensalter

- (1) Der Volllohn wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung dieses Lebensalters beträgt der Lohn

- a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 85 v. H.,
 - b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 100 v. H.
- des Volllohnes.

- (2) Das Lebensjahr gilt mit dem Beginn des Kalendermonats als vollendet, in den der Geburtstag fällt.

§ 21 a Stufen des Monatstabellenlohnes

- (1) Der Arbeiter erhält in den ersten zwei Jahren der Beschäftigungszeit den Monatstabellenlohn der ersten Stufe seiner Lohngruppe. Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe erhält er den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe.

Anstelle des Monatstabellenlohnes aus der Stufe, die der Arbeiter auf Grund einer in der Zeit vom 1. Januar 2003 1.1.2003 bis 31. Dezember 2004 31.12.2004 vollendeten geraden Beschäftigungszeit erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Arbeiter diese Beschäftigungszeit vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten der Monatstabellenlohn aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und bei dem Zeiten im Sinne des Absatzes 2 mit der

Folge angerechnet werden, dass er eine höhere als die erste Stufe erhalten würde, erhält, wenn er in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004/31.12.2004 keine gerade Beschäftigungszeit mehr vollendet, ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten den Monatstabellenlohn aus der nächstniedrigeren als der nach Unterabsatz 1 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

Die Unterabsätze 2 und 3 gelten sinngemäß, wenn der Arbeiter höher- oder herabgruppiert wird.

(2) Beschäftigungszeit ist die in § 6 festgelegte Zeit. Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann für die Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit für die für den Arbeiter vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(3) Der Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe wird vom Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in den der Tag fällt, der auf die Vollendung der nach Absatz 2 jeweils maßgebenden Beschäftigungszeit folgt.

(4) Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Arbeiter im Rahmen der dafür verfügbaren Mittel anstelle der ihm nach den Absätzen 1 bis 3 zustehenden Stufe des Monatstabellenlohnes ein um bis zu höchstens vier – in der Regel nicht mehr als zwei – Stufen höherer Monatstabellenlohn vorweg gewährt werden; der Monatstabellenlohn der letzten Stufe darf nicht überschritten werden. Den Monatstabellenlohn aus einer höheren Stufe erhält der Arbeiter erst, wenn ihm nach den Absätzen 1 bis 3 der Monatstabellenlohn einer höheren als der vorweg gewährten Stufe zusteht, soweit nicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erneut über eine Vorweggewährung entschieden wird. Bei der Einreihung in eine höhere Lohngruppe ist für die Festsetzung des Monatstabellenlohnes die Vorweggewährung von Stufen unberücksichtigt zu lassen. Unterschreitet der Monatstabellenlohn nach der Einreihung in die höhere Lohngruppe den bisherigen Betrag, ist als Vorweggewährung der Monatstabellenlohn der Stufe zu gewähren, der mindestens den bisherigen Betrag erreicht, soweit nicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erneut über eine Vorweggewährung entschieden wird. Grundsätze für die Vorweggewährung werden durch die für das Tarifrecht zuständige Stelle des Arbeitgebers festgelegt.

§ 22 Zeitzuschläge

(1) Für die in Satz 2 genannten Arbeiten erhält der Arbeiter Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- a) für Arbeit an Sonntagen 30 v. H.
- b) für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, 50 v. H.
- c) für Arbeit an
 - aa) gesetzlichen Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
 - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.
 - bei Freizeitausgleich 35 v. H.
 - bb) gesetzlichen Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
 - ohne Freizeitausgleich 150 v. H.
 - bei Freizeitausgleich 50 v. H.

- d) für Arbeit nach 12 Uhr an den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag gemäß § 15 Abs. 4 100 v. H.
- e) für Überstunden und Mehrarbeitsstunden 30 v. H.
- f) für Nachtarbeit 20 v. H.
für die ersten sechs aufeinander folgenden Tage nichtdienstplanmäßiger Nachtarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, soweit kein anderer Zeitzuschlag zusteht 331/3 v. H.
des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe
- g) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr 0,64 EUR.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Abweichend hiervon wird jedoch der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e neben dem Zeitzuschlag nach Buchstabe a, c, d, f oder g und der Zeitzuschlag nach Buchstabe f neben dem Zeitzuschlag nach Buchstabe a, c oder d gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. g wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

§ 23 Erschwerniszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grade der Erschwernisse ein Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit

- a) den Körper oder die eigene Arbeitskleidung des Arbeiters außergewöhnlich beschmutzt,
- b) besonders gefährlich, Ekel erregend oder gesundheitsschädlich ist,
- c) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht oder
- d) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.
Ob eine Arbeit als zuschlagberechtigend anzusehen ist, soll vorher festgestellt werden.

(2) Zuschläge nach Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit die außergewöhnlichen Arbeiten

- a) durch Einreihung des Arbeiters in eine höhere Lohngruppe oder
- b) bei Festsetzung eines Akkordes abgegolten sind oder
- c) soweit der Erschwernis durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend Rechnung getragen wird.

(3) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden bezirklich vereinbart.

§ 24 Schichtlohnzuschlag

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag, wenn

- a) sie nur deshalb keine ständigen Wechselschichtarbeiter sind, weil nach dem Schichtplan
- aa) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

- bb) der Arbeiter durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
- c) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Beginnt oder endet für den Arbeiter die Wechselschicht- oder Schichtarbeit im Laufe eines Monats, gilt § 25 Abs. 2 Unterabs. 1 entsprechend.

(4) Die Höhe des Schichtlohnzuschlags wird durch besonderen Tarifvertrag vereinbart.

Für die unter § 2 Abs. 1 Buchst. e fallenden Arbeiter – mit Ausnahme der Arbeiter in Rettungswachen, in deren regelmäßige Arbeitszeit nicht regelmäßig wiederkehrend eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt, und der Wechselschichtarbeiter in Heizungs- und Elektrizitätsversorgungsanlagen von Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten sowie der Arbeiter im Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Berlin – gilt der nach Unterabsatz 1 vereinbarte Tarifvertrag nicht. Der Schichtlohnzuschlag beträgt

a)	für ständige Wechselschichtarbeiter	102,26 EUR,
b)	für ständige Schichtarbeiter in den Fällen des	
aa)	Absatzes 2 Buchst. a	61,36 EUR,
bb)	Absatzes 2 Buchst. b	46,02 EUR,
cc)	Absatzes 2 Buchst. c	35,79 EUR

monatlich.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht für

- a) die Arbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig wiederkehrend eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt, es sei denn, dass sie in Schichtbetrieben beschäftigt sind,
- b) die Arbeiter, bei denen der Besonderheit der Schichtarbeit durch die Lohngestaltung Rechnung getragen ist.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. b und c:

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

Protokollerklärung zu Absatz 5 Buchst. b:

Der Tatbestand des Buchstaben b ist nur dann erfüllt, wenn bei den Verhandlungen über die Lohngestaltung Einvernehmen darüber bestand, dass durch diese der Besonderheit der Schichtarbeit Rechnung getragen ist.

§ 25 Lohn in besonderen Fällen

(1) Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten den Teil der Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Arbeitsstunden, die der Arbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung

ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Arbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde, die keine Überstunde ist, die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge sowie des Sozialzuschlages (§ 33), sofern dieser nicht bereits aufgrund des § 33 in voller Höhe zusteht.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, ist für jede zu entlohnende Stunde die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge zugrunde zu legen.

Besteht in anderen Fällen der Lohnanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird der Monatslohn für jede dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde, für die kein Lohnanspruch besteht, um die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge gekürzt, soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts anderes ergibt.

(3) Für jede nicht abgefeierte Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde wird der auf die Arbeitsstunde umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt.

(4) Für minderleistungsfähige Arbeiter wird der Monatslohn nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragene Arbeit bemessen.

(5) Die Löhne für Überstunden, Mehrarbeit und Arbeitsbereitschaft sowie die Lohnzuschläge können bezirklich, betrieblich oder durch Einzelarbeitsvertrag pauschaliert werden.

(6) Akkordarbeit ist in Einzel- oder Gruppenakkorden zu vergeben. Die Akkorde sind nach Zeiten oder Stücken zu bemessen. Dabei soll gegenüber dem Zeitlohn bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v. H. erreicht werden.

§ 26 Lohnanspruch und Lohnfortzahlung

(1) Der Lohn wird nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt, es sei denn, dass tarifvertraglich etwas anderes vereinbart ist.

(2) Ist der Lohn ohne Arbeitsleistung für volle Arbeitstage fortzuzahlen, wird der Urlaubslohn gezahlt. Ist er für einzelne Arbeitsstunden fortzuzahlen, wird der Lohn fortgezahlt, den der Arbeiter erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte.

§ 26 a Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

(1) Der Lohn ist für den Kalendermonat zu berechnen und am letzten Tag eines jeden Kalendermonats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Er ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeiter am Zahltag über ihn verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil des Lohnes, der nicht

a) zum Monatsgrundlohn,

- b) zu den etwaigen für den Kalendermonat zustehenden ständigen gegebenenfalls pauschalierten Lohnzuschlägen und
- c) zu sonstigen für den Kalendermonat pauschalierten Lohnbestandteilen gehört, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenbezüge (§ 34 Abs. 2) zugestanden, gilt als Teil des Lohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. d und Abs. 2 für die Tage des Vormonats, für die Anspruch auf Urlaubslohn oder Krankenbezüge (§ 34 Abs. 2) zugestanden hat. Der Teil des Lohnes im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Kalendermonat nur Urlaubslohn oder Krankenbezüge (§ 34 Abs. 2) zustehen. Für Kalendermonate, für die weder Lohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge (§ 34 Abs. 2) zustehen, stehen auch keine Bezüge im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil des Lohnes im Sinne des Unterabsatzes 2 Satz 1 und 2 nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Lohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge (§ 34 Abs. 2) zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Lohnes im Sinne des Unterabsatzes 2 Satz 1 und 2 berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Lohnes nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

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

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 56 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als 12 Monaten;

nimmt der Arbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neueingestellter Arbeiter behandelt.

(2) Dem Arbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(3) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(4) Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Beträge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld (§ 39) entsprechend.

(5) Lohnvorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

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

(6) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.
Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Soweit am 31. Dezember 1979/31.12.1979 ein anderer Zahltag als der 15. des Kalendermonats maßgebend war, gilt dieser übergangsweise weiter.
2. Der Arbeitgeber kann bei der Bemessung des Teils des Lohnes im Sinne des Unterabsatzes 2 Satz 1 statt den Vormonat den Vormonat zugrunde legen.
3. Die Umstellung des Zahltages vom 15. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden.

§ 27 Sicherung des Lohnstandes bei Abordnung, Versetzung und Wechsel der Beschäftigung Beschäftigung

(1) Bei einer Abordnung nach einem Ort außerhalb des Beschäftigungsortes wird mindestens der Lohn gezahlt, den der Arbeiter erhalten hätte, wenn er für die Dauer seiner Abordnung an seinem ständigen Arbeitsplatz im regelmäßigen Verlauf seiner Arbeit gearbeitet hätte; dies gilt auch für Zeiten der Hin- und Rückreise, die in die regelmäßige Arbeitszeit an seinem ständigen Arbeitsplatz fallen würden. Die Gewährung von Reisekosten nach § 32 wird hierdurch nicht berührt.

(2) Ist bei Versetzung eines Arbeiters an einen anderen Ort der Monatsgrundlohn geringer als der am bisherigen Beschäftigungsort, so behält er den bisherigen Monatsgrundlohn noch für eine Übergangszeit von drei Monaten. Wird der Arbeiter auf eigenen Wunsch versetzt, so entfällt die Übergangszeit, es sei denn, dass seine Versetzung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt. Die Übergangszeit entfällt ferner, wenn der Arbeiter aus einem von ihm zu vertretenden Grunde, der den Arbeitgeber zu einer Kündigung berechtigt hätte, versetzt wird.

(3) Die Einweisung des Arbeiters in eine niedrigere Lohngruppe ist nur zulässig, wenn Arbeitsmangel oder ein an anderer Stelle dringend notwendiger Bedarf aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen eine vorübergehende Personalumbesetzung erforderlich machen. In diesem Falle ist der Lohn der bisherigen Lohngruppe für zwei Wochen weiterzuzahlen. Arbeiter, denen nach § 52 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, dürfen in eine niedrigere Lohngruppe nur dann eingewiesen werden, wenn kein anderer geeigneter Arbeiter verfügbar ist. Sobald die Gründe für die Einweisung weggefallen sind, ist der Arbeiter wieder in seine frühere Lohngruppe zu überführen.

(4) Kann der Arbeiter aus Gründen, die zwar in seiner Person liegen, die er jedoch nicht verschuldet hat, an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden, so soll ihm nach Möglichkeit ein anderer Arbeitsplatz in seiner bisherigen Lohngruppe zugewiesen werden. Ist dies wegen Stellenmangels oder aus anderen zwingenden Gründen nicht möglich, so gilt Absatz 3 entsprechend.

§ 28 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er den jeweiligen Monatstabellelohn seiner bisherigen Lohngruppe.

Lohnzulagen behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zulagen bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einen oder mehrere Erschwerniszuschläge bezogen hat, behält er den auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitt der Erschwerniszuschläge der vorangegangenen zwölf Monate als Zuschlag. Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 25 Abs. 5 enthalten ist. Lässt sich der Anteil des Erschwerniszuschlages nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeiter wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird. Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als ihre Summe über die Summe der nach Unterabsatz 2 gesicherten Zulagen und der nach Unterabsatz 2 und § 28 a gesicherten Zuschläge hinausgeht; der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28 a gesicherte Lohn darf jedoch nicht überschritten werden. Sind die Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Monatstabellenlohnes oder Monatsgrundlohnes vorgesehen, ist von dem Monatstabellenlohn bzw. Monatsgrundlohn auszugehen, der der zugewiesenen Arbeit entspricht.

Ist in einem Kalendermonat der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatslohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 und § 28 a gesicherte Lohn, finden die Vorschriften über die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Kalendermonat keine Anwendung.

(2) Das Gleiche gilt

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

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

(3) Minderleistungsfähige Arbeiter, die bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages den Tabellenlohn ihrer früheren Lohngruppe bereits erhalten, bleiben in dieser Lohngruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Ein Erschwerniszuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Erschwerniszuschlag vorübergehend wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabs. 1:

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

§ 28 a Sicherung des Schichtlohnzuschlages für Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung

(1) Kann der Arbeiter

- a) infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des SGB VII, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder
- b) infolge einer Berufskrankheit im Sinne des SGB VII, die er sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat, keine Wechselschichtarbeit mehr leisten, behält er, wenn er für dieselbe Tätigkeit mindestens fünf Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen hat, die Hälfte dieser Zuschläge in der zuletzt bezogenen Höhe.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für den Arbeiter, der in demselben Arbeitsverhältnis

- a) mindestens 20 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
- b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und das 55. Lebensjahr vollendet hat, wenn er wegen Leistungsminderung keine Wechselschichtarbeit mehr leisten kann.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Schichtlohnzuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn ihn der Arbeiter vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs- oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

§ 29 Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b) und der ständigen Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 40 Buchst. b) im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag,
- b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,

- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung des Arbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b) und der ständigen Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b) nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b) und der ständigen Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 40 Buchst. b) bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann kurzfristige Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b) und der ständigen Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 40 Buchst. b) gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b) und der ständigen Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b) von der Arbeit freigestellt wird, gilt auch die Teilnahme von gewählten Vertretern

- a) an Tagungen der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates der vertragschließenden Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 14 Tagen,
- b) an Tarifverhandlungen mit der VKA oder Mitgliedverbänden der VKA ohne zeitliche Begrenzung.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes (§ 67 Nr. 26 b) und der ständigen Lohnzuschläge (§ 67

Nr. 40 Abs. 1 Buchst. d) gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Unterabs. 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 30 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

(1) Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gilt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

(2) Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, so erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am Tag vor dem Wochenfeiertag endet. Das Gleiche gilt für Sonntage, auf die ein gesetzlicher Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.

§ 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das Gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Der Lohn wird nur fortgezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

§ 32 Besondere Entschädigungen

(1) Reisekostenvergütungen, Tage- und Übernachtungsgelder, Umzugskostenvergütungen, Umzugskostenbeihilfen, Trennungsgelder/Trennungsentuschädigungen und Abwesenheitszuschüsse werden nach den bei den Arbeitgebern jeweils geltenden oder den bezirklich zu vereinbarenden Bestimmungen gewährt.

(2) Bei Abordnungen innerhalb des Beschäftigungsortes oder bei wechselnden Arbeitsplätzen, die eine Verlängerung des Hin- und Rückweges zwischen Wohnung und Arbeitsplatz um insgesamt mindestens 4 km zur Folge haben, ist eine Aufwandsentschädigung zu zahlen.

Hierbei ist der kürzeste, dem öffentlichen Verkehr dienende Weg zugrunde zu legen. Das Gleiche gilt, wenn aus dienstlichem Anlass eigene Fahrräder oder

Kraftfahrzeuge benutzt werden. Aus dienstlichem Anlass aufgewendete Fahrtkosten sind zu erstatten. Die Einzelheiten werden bezirklich vereinbart.

VI. (§§ 33–40) Sozialleistungen

§ 33 Sozialzuschlag

Neben dem Lohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. Für die Anwendung des § 29 BAT stehen nicht vollbeschäftigte Arbeiter nicht vollbeschäftigten Angestellten gleich. Soweit nach § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT für den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT nicht anzuwenden ist, gilt § 25 Abs. 1 nicht; im Übrigen gilt für den Sozialzuschlag § 25 Abs. 1 und 2 entsprechend.

Protokollerklärungen:

1. Der Sozialzuschlag gilt als ständiger Lohnzuschlag im Sinne von § 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b; die Dreimonatsfrist nach der Protokollerklärung zu Buchstabe b braucht in diesem Falle nicht erfüllt zu sein. Der Sozialzuschlag wird auch bei einer bezirklichen Regelung nach § 67 Nr. 40 Abs. 4 BMT-G neben dem Urlaubslohn gezahlt.
2. Für Arbeiter, die in sinngemäß entsprechender Anwendung des Artikels I § 4 HStruktG vom 18. Dezember 1975 einen Ausgleichszuschlag erhalten, gilt die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 29 Abschn. B BAT entsprechend. Der Ausgleichszuschlag ist nicht zusatzversorgungspflichtig; im Übrigen gilt er als Bestandteil des Sozialzuschlags.

§ 34 Krankenbezüge

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

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

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

(2) Der Arbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohnes, der ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

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

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

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

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

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 6)

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

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

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

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

- a) von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,
- b) von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

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

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

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

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

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

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

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlaubslohn gezahlt. Nettourlaubslohn ist der um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubslohn.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Arbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Arbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Hat der Arbeiter die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 35 Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden

allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

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

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

(2) In den Fällen des § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2
unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 36 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeiters geltend gemacht werden.

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

§ 37 Jubiläumszuwendungen

Die Jubiläumszuwendung beträgt

beim 25-jährigen Arbeitsjubiläum	-306,78 EUR,
beim 40-jährigen Arbeitsjubiläum	-409,03 EUR,
beim 50-jährigen Arbeitsjubiläum	- 511,29 EUR.

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

Die sonstigen Einzelheiten werden bezirklich vereinbart.

§ 38 Weihnachtsgeld

Weihnachtsgeld wird durch besonderen Tarifvertrag vereinbart.

§ 39 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Arbeiters erhalten

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

Unterabsatz 1 gilt nicht, wenn im Zeitpunkt des Todes der Arbeiter nach § 47 a beurlaubt gewesen ist oder sein Arbeitsverhältnis nach § 56 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 geruht hat.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, so ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Arbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats der anteilige Monatsgrundlohn und für zwei weitere Kalendermonate der Monatsgrundlohn des Verstorbenen, den er im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte, gewährt.

Zu dem Sterbegeld nach Satz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, so werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Arbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, einer auf Kosten des Arbeitgebers abgeschlossenen Versicherung, aus einer Ruhegeldeinrichtung oder vom Arbeitgeber erhalten.

§ 40 Beihilfen

An Arbeiter können bei Vorliegen eines nachgewiesenen Notstandes in sinngemäßer Anwendung der Grundsätze für Beamte oder nach den beim Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen Beihilfen gewährt werden. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

VII. (§§ 41–48) Urlaub

§ 41 Regelmäßiger Erholungsurlaub

(1) Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr einen Anspruch auf Erholungsurlaub unter Gewährung des Urlaubslohnes.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftageweche), beträgt bei einem Lebensalter

bis 30 Jahre	26 Arbeitstage,
über 30 bis 40 Jahre	29 Arbeitstage,
über 40 Jahre	30 Arbeitstage.

(4) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das der Arbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.

§ 41 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der ständige Wechselschichtarbeiter sowie der ständige Schichtarbeiter, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeiter ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

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

bei der Fünftageweche an mindestens	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr
–87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag–
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Arbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 8 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sondervereinbarungen hierzu) geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(9) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzliche freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten nicht für Arbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 9 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

§ 42 Zusatzurlaub

(1) Arbeiter, die unter erheblichen gesundheitlichen Gefahren arbeiten, erhalten einen Zusatzurlaub, sofern sie diese Arbeiten überwiegend, d. h. während mehr als der Hälfte der Gesamtarbeitszeit, verrichten.

(2) Welche Arbeiten als gesundheitsgefährdend gelten und in welcher Höhe Zusatzurlaub zu gewähren ist, wird im Rahmen der Richtlinien in Anlage 11 bezirklich geregelt.

(3) (gestrichen)

(4) (gestrichen)

(5) Arbeiter, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ihren ganzen Urlaub in der Zeit vom 1. November bis 15. März nehmen müssen, erhalten einen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen. Fällt der Urlaub nur zum Teil in die vorbezeichnete Zeit, so verringert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

(6) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag, nach bezirklichen Regelungen und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamurlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 41 a nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gelten die §§ 43, 44 und 45 a entsprechend.

§ 43 Urlaub in besonderen Fälle

(1) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach den §§ 41 und 42. Ein Zusatzurlaub nach § 41 a, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

(2) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlich arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach den §§ 41 und 42. Ein Zusatzurlaub nach § 41 a, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

(4) Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Absätzen 1 bis 3 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(5) Fällt in den Urlaub ein Wochenfeiertag, an dem der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hätte, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag, wenn für den Wochenfeiertag kein Freizeitausgleich gewährt wird.

Unterabsatz 1 gilt auch dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag, der üblicherweise Wochenfeiertag ist, ausnahmsweise auf einen Sonntag fällt, an dem der Arbeiter dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hätte.

§ 44 Bemessung des Urlaubs bei Beginn, Beendigung und Ruhen des Arbeitsverhältnisses und bei Sonderurlaub

(1) Im ersten Urlaubsjahr hat der Arbeiter Anspruch auf je ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung. Ist das Arbeitsverhältnis bis zur Urlaubserteilung nicht gekündigt, wird für die Urlaubsbemessung die Fortdauer der Beschäftigung mindestens bis zum Ablauf des Urlaubsjahres unterstellt.

Der Urlaubsanspruch kann erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten (Wartezeit) geltend gemacht werden, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Frist endet.

(2) Arbeiter, die am Tage ihres Ausscheidens weniger als sechs Monate im laufenden Urlaubsjahr beschäftigt waren, erhalten einen Teilurlaub im Verhältnis der Anzahl der vollen Beschäftigungsmonate zu zwölf, Arbeiter, die mindestens sechs Monate beschäftigt waren, erhalten einen Urlaub von zwölf Zwölfteln; Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 sind jedoch anzuwenden.

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 47 a oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 56 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 47 a Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

§ 45 Anrechnungsvorschriften

(1) Der Urlaub, der im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Beschäftigungsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten war, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.

(2) (gestrichen)

(3) Erkrankt der Arbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen er arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 35 Abs. 1 gilt entsprechend. Der Arbeiter hat sich jedoch nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist alsdann unter möglichster Berücksichtigung der Wünsche des Arbeiters neu festzulegen.

§ 45 a Berechnung des Urlaubs

(1) Vor Anwendung des § 44 Abs. 1 bis 3 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. § 43 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 46 Antritt des Urlaubs

(1) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. Läuft die Wartezeit (§ 44 Abs. 1 Unterabs. 2) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(2) (gestrichen)

(3) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann er in zwei Teilen gewährt werden; auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 34 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(4) Zu welchem Zeitpunkt der Arbeiter seinen Urlaub antreten kann, wird durch den Urlaubsplan festgelegt. Der Urlaubsplan ist zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen.

(5) Kann der Urlaub nach dem Urlaubsplan wegen Krankheit des Arbeiters nicht angetreten werden, so wird er ihm nach Wiederherstellung seiner Gesundheit gewährt.

§ 47 Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 49 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 56) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 56 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 zum Ruhen kommt.

Ist dem Arbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde, wobei für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel zugrunde zu legen ist.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65 und bei der Sechstagewoche 1/26 des Urlaubslohnes gezahlt, der dem Arbeiter zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Protokollerklärung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis

- a) zum Bund, zu einem Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband oder zu einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
- b) zu einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BMT-G/BMT-G-O, den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, übertritt und der neue Arbeitgeber sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 47 a Sonderurlaub

(1) Dem Arbeiter soll auf Antrag ohne Lohnfortzahlung Sonderurlaub gewährt werden, wenn er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

Protokollerklärung:

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

§ 48 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf eine Erwerbstätigkeit nicht ausgeübt werden. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit zieht den Verlust des Urlaubslohnes für die Tage dieser Erwerbstätigkeit nach sich.

VIII. (§§ 49–57)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 49 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, Zeitablauf oder Beendigung der Arbeit

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

(2) (gestrichen)

(3) Ein Arbeitsverhältnis, dessen Dauer vertraglich oder der Natur der Sache nach bestimmt ist, endet durch Zeitablauf oder mit der Beendigung der Arbeit. Im letzteren Fall hat der Arbeitgeber den Arbeiter angemessene Zeit vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinzuweisen.

§ 50 Ordentliche Kündigung

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

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§ 51 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages

Zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages kann dieser von beiden Teilen unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist des § 50.

§ 52 Ausschluss der Kündigung

(1) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6 ohne die nach § 68 a berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

(2) Soweit Arbeiter nach bisher geltenden Vorschriften unkündbar waren, verbleibt es dabei.

§ 53 Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Arbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeiter seine Einstellung oder Weiterbeschäftigung durch falsche oder gefälschte Urkunden über seine Person, durch Bestechung oder – auf Befragen – durch wahrheitswidrige Angaben über nicht getilgte gerichtliche Bestrafungen (auch soweit sie amnestiert sind) erschlichen hat.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung

maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Kündigt der Arbeiter, muss er dem Arbeitgeber auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 54 Schriftform der Kündigung

Kündigungen – auch außerordentliche – bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 53 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 55 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat. Der Arbeitgeber hat dem Arbeiter auf Verlangen gegen Abtretung des Anspruchs auf die Leistungen aus der Sozialversicherung einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe dieser Leistungen bis zum Beginn der Zahlungen zu gewähren.

(2) Arbeiter, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren körperliche und geistige Kräfte noch den Anforderungen entsprechen, können nur weiterbeschäftigt werden, wenn ein dringender Bedarf vorliegt und ihre Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht festgesetzt ist oder noch keine laufenden Bezüge aus einer zusätzlichen Altersversorgung gezahlt werden. Mit ihnen ist ein neuer Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsschluss abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages und etwaiger nach § 2 abgeschlossener Sondervereinbarungen ganz oder teilweise abgedungen werden.

§ 56 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeiter erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI wird und mit dem Ausscheiden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Versorgung von dem Arbeitgeber erhält. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Unterabsatz 2 Satz 1 oder 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das amtsärztliche Gutachten, durch das die verminderte Erwerbsfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, eingeht. Erhält der Arbeiter vor Zustellung des Rentenbescheids aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgung von dem Arbeitgeber, auf die die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartende Rente ganz oder teilweise angerechnet wird, endet das Arbeitsverhältnis

mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsbescheid zugestellt wird. Zum gleichen Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters, der von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist und dessen verminderte Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB VI durch amtsärztliches Gutachten festgestellt ist, wenn er eine angemessene Versorgung von dem Arbeitgeber erhält. Erhält der Arbeiter aus seinem Arbeitsverhältnis weder eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch eine Versorgung von dem Arbeitgeber, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das amtsärztliche Gutachten, durch das die verminderte Erwerbsfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, dem Arbeitgeber zugeht.

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

Liegt bei einem Arbeiter, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Unterabsätzen 1 bis 3 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(2) Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber den Rentenbescheid nach der Zustellung unverzüglich vorzulegen.

(3) Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beendet war, wieder beschäftigt, findet auf sein Arbeitsverhältnis § 55 Abs. 2 Satz 2 und 3 entsprechend Anwendung.

§ 57 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Dem Arbeiter ist eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung sowie über die Höhe der geleisteten Versicherungsbeiträge auszustellen. Ist der Arbeiter für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert, so ist ihm außerdem eine Bescheinigung auszuhändigen, aus der Art, Beginn, Ende und Grund der Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie die Höhe des Arbeitsentgelts beim Ausscheiden hervorgehen.

(2) Auf Verlangen ist dem Arbeiter ein Zeugnis über Führung und Leistungen zu erteilen.

IX. (§§ 58–60 a)IX. Übergangsgeld

§ 58 Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

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

- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
- a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
 - b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
 - c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 49) beendet ist,
 - d) der Arbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
 - e) der Arbeiter auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
 - f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
 - g) der Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
 - h) dem Arbeiter aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder eine vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
 - i) der Arbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

- 1. der Arbeiter wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
- 2. die Arbeiterin auch wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(4) Tritt der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 60 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

§ 59 Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach dem dem Arbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Lohn bemessen. Steht an diesem Tage kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld nach dem Lohn bemessen, der dem Arbeiter für die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei

demselben Arbeitgeber zurückgelegt sind, ein Viertel des Monatsgrundlohnes, im Falle des § 25 Abs. 1 des Teils des Monatsgrundlohnes, zuzüglich je eines Viertels

- a) der Summe der im letzten vollen Kalendermonat nach § 25 Abs. 3 zustehenden Beträge für Mehrarbeit,
- b) des Sozialzuschlages, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache des Monatsgrundlohnes und der in den Buchstaben a und b genannten Bezüge. Zeiten einer Beschäftigung in einem Ausbildungsverhältnis oder im räumlichen Geltungsbereich des BMT-G-O vor dem 1. Januar 1991.1.1991 bleiben unberücksichtigt.

(3) Als Unterbrechung gilt jeder Zeitraum von mindestens einem Werktag, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Arbeiter in dem gesamten zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen ist, oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

(4) Ist dem Arbeiter schon einmal Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt worden, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufenden Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 58 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt, oder hätte der Arbeiter, der nicht unter § 58 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

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

§ 60 Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 26 a Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 59 Abs. 5 er erhält. Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

In besonderen Fällen kann das Übergangsgeld in einer Summe gezahlt werden.

(2) Beim Tode des Arbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Arbeiter Sozialzuschlag zugestanden hat, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

§ 60 a Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

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

X. (§ 61)

Mitwirkung der Personal- bzw. Betriebsvertretungen

§ 61 Personal- bzw. Betriebsvertretungen

Bei der Durchführung dieses Tarifvertrages sind die Personal- bzw. Betriebsvertretungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften der tarifvertraglichen Abmachungen oder der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen beteiligt.

XI. (§§ 62–69)

Schluss- und Übergangsvorschriften

§ 62 Bezirkliche oder betriebliche Vereinbarungen

Die Mitgliedverbände der VKA können Bezirkstarifverträge mit den vertragsschließenden Gewerkschaften abschließen, soweit in diesem Tarifvertrag eine Regelung nicht getroffen ist oder eine bezirkliche oder wahlweise eine bezirkliche oder betriebliche Regelung vorgesehen ist. Das Gleiche gilt für die in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Sondervereinbarungen, soweit und solange die Tarifvertragsparteien diese nicht selbst abschließen. Die Mitgliedverbände der VKA und die vertragsschließenden Gewerkschaften können im Rahmen ihrer Zuständigkeit einzelne Angelegenheiten der betrieblichen Regelung überlassen.

Protokollerklärung:

In den Fällen, in denen eine betriebliche Regelung vorgesehen ist, ist auch ein bezirklicher Tarifvertrag oder eine Delegation auf den einzelnen Arbeitgeber und den vertragsschließenden Gewerkschaften möglich. In den Fällen, in denen wahlweise eine bezirkliche oder betriebliche Regelung vorgesehen ist, soll diese Regelung zwischen den Mitgliedverbänden der VKA und den vertragsschließenden

Gewerkschaften getroffen werden, sofern sie dieses Recht nicht dem einzelnen Arbeitgeber und den vertragsschließenden Gewerkschaften überlassen.

§ 63 Ausschlussfrist

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

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

§ 64 Streitigkeiten

Für die Regelung von Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien gilt die zwischen ihnen vereinbarte Schiedsstellenordnung (Anlage 13).

§ 65 Tarifierfüllungspflicht

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich,

- a) die Vorschriften dieses Tarifvertrages und der Sondervereinbarungen einzuhalten und für deren Einhaltung durch ihre Mitglieder zu sorgen,
- b) verbindliche Schiedssprüche oder Entscheidungen der tariflichen Schiedsstellen zu beachten,
- c) Streik und Aussperrung zu unterlassen, solange nicht alle Möglichkeiten zu einer Beilegung der Streitigkeiten nach der Schiedsstellenordnung oder den gesetzlichen Vorschriften erschöpft sind.

§ 66 Auflegung des Tarifvertrages

Ein Abdruck dieses Tarifvertrages und – soweit erforderlich – der Sondervereinbarungen ist an einer geeigneten, den Arbeitern zugänglichen Stelle aufzulegen.

§ 67 Begriffsbestimmungen

1. Abordnung

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.

2. Alters- und Hinterbliebenenversorgung, zusätzliche

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist eine neben der Pflichtversicherung bei der Rentenversicherung der Arbeiter vorgenommene Versorgung der Arbeiter bei besonderen Versorgungseinrichtungen. Als solche gelten z. B. eigene Ruhelohneinrichtungen des Arbeitgebers oder eine Versicherung zugunsten des Arbeiters bei einer Zusatzversorgungskasse.

3.

...

4. Arbeiter

Arbeiter sind männliche und weibliche Personen, die aufgrund privatrechtlicher Verpflichtung ein arbeiterrentenversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen sind.

5. Arbeiter, vollbeschäftigte

Vollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter mit einer regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 14 Abs. 1 bis 4 und der Sondervereinbarungen hierzu.

6. Arbeiter, nicht vollbeschäftigte

Nicht vollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter mit einer geringeren regelmäßigen Arbeitszeit als der in § 14 Abs. 1 bis 4 und der Sondervereinbarungen hierzu für einen entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiter festgesetzten Arbeitszeit.

7.

(gestrichen)

8. Arbeiter, minderleistungsfähige

Minderleistungsfähige Arbeiter sind Arbeiter, die nach amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt und deshalb bei Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten behindert sind.

9. Arbeiter, vorübergehend beschäftigte

Vorübergehend beschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, die aushilfsweise, für eine bestimmte Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck eingestellt sind.

10. Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Sie liegt auch dann vor, wenn sie nach den gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften als Arbeitsbereitschaft zu betrachten ist.

11. Arbeitstage

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht.

12. Arbeitszeit, tägliche

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom festgesetzten Beginn bis zum festgesetzten Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

12 a. Auszubildender

Auszubildender ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages in einem anerkannten oder als anerkannt geltenden Beruf ausgebildet wird.

13. Beschäftigungszeit, anrechnungsfähige

Anrechnungsfähige Beschäftigungszeit ist die in § 6 festgelegte Zeit.

14. Dienstplanmäßige Arbeit

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

15. Dienstzeit

Dienstzeit ist die Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber einschließlich der angerechneten Vordienstzeiten (§ 7).

16. Fürsorgearbeiter

Fürsorgearbeiter sind Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten.

17.

...

18.

...

19. Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit.

20. Kurzarbeiter

Kurzarbeiter sind vollbeschäftigte Arbeiter, deren Arbeitszeit vorübergehend gegenüber der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verkürzt ist.

21.

...

22.

...

23.

...

24. Lohnzulagen

Lohnzulagen sind Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen

25. Lohnzuschläge

Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 22), Erschwerniszuschläge (§ 23) sowie die Schichtlohnzuschläge (§ 24).

25 a. Mehrarbeitsstunden

Mehrarbeitsstunden sind die gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, welche die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 Satz 1 übersteigen.

26. Mitgliedverbände

Mitgliedverbände sind die kommunalen Arbeitgeberverbände in den Ländern, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören.

26 a. Monatstabellenlohn

Monatstabellenlohn ist der in der tarifvertraglich vereinbarten Lohntabelle festgesetzte Lohn für Arbeiter, mit denen die in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenlohnes ist der Monatstabellenlohn durch 167,40 zu teilen.

26 b. Monatsgrundlohn

Monatsgrundlohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Lohnzulagen.

Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatsgrundlohnes ist der Monatsgrundlohn durch 167,40 zu teilen.

26 c. Monatslohn

Monatslohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes, der Lohnzulagen und der Lohnzuschläge.

27. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

28. Nebenbeschäftigung

Nebenbeschäftigung ist jede Tätigkeit, die der Arbeiter für einen anderen Arbeitgeber leistet, und jede eigene selbstständige gewerbliche Tätigkeit.

29. Notstandsarbeiter

Notstandsarbeiter sind Arbeiter, die Arbeiten nach § 260 SGB III verrichten oder für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden.

30. Pflichtarbeiter

Pflichtarbeiter sind Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten.

31. Praktikanten

Praktikanten sind Personen, die eine Tätigkeit zum Zwecke der Berufsausbildung ausüben, ohne in einem Ausbildungsverhältnis im Sinne des Manteltarifvertrages für Auszubildende zu stehen.

32. Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeiters, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

33. Saisonarbeiter

Saisonarbeiter sind Arbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden.

33 a. Samstagsarbeit

Arbeit an Samstagen ist die Arbeit am Samstag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.

34. Schichtarbeit

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Protokollerklärung:

Arbeiter, die zwar einer Schicht angehören, jedoch nicht am Schichtwechsel beteiligt sind, sind nicht Schichtarbeiter im Sinne dieser Begriffsbestimmung.

35. Schichtbetriebe

Schichtbetriebe sind Betriebe, in denen in mehreren Schichten gearbeitet wird.

Protokollerklärung:

Die sich ablösenden Schichten müssen dem Betrieb oder der Betriebsabteilung das Gepräge geben.

36.

...

37. Sonntagsarbeit

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.

38.

...

39. Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(2) Bei nicht vollbeschäftigten Arbeitern sind Überstunden die über die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

40. Urlaubslohn

(1) Als Urlaubslohn werden gewährt

a) der Teil des Monatsgrundlohnes (ggf. zuzüglich der nach § 25 Abs. 3 zustehenden Beträge für Mehrarbeit), den der Arbeiter während des Urlaubs erhalten würde, wenn er dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte,

b) ständige Lohnzuschläge in der Höhe, in der sie dem Arbeiter während des Urlaubs zugestanden hätten,

c) ein Akkordmehrverdienst,

d) der Aufschlag gemäß Absatz 2, der nach Maßgabe des § 26 a Abs. 1 Unterabs. 2 zu berücksichtigen ist.

(2) Der Aufschlag nach Absatz 1 Buchst. d ergibt sich aus dem Verhältnis des Lohnes für Überstunden, der nicht zum Monatsgrundlohn gehörenden Lohnzulagen, der Zeitzuschläge und der Erschwerniszuschläge zu dem Monatsgrundlohn oder Teilen des Monatsgrundlohnes für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeiters im letzten abgelaufenen Kalenderjahr tatsächlich geleistete Arbeit. Dies gilt nicht für Lohnbestandteile, die nach Absatz 1 Buchst. a oder b gewährt werden. Ein Arbeiter, der im abgelaufenen Kalenderjahr nicht an mindestens 50 Tagen im Rahmen desselben Arbeitsverhältnisses gearbeitet hat, erhält den Aufschlag in Höhe des Durchschnitts der beiden letzten Kalendermonate. Hat dieser Arbeiter in den beiden letzten Kalendermonaten nicht an mindestens 30 Tagen gearbeitet, so werden so viele weitere Kalendermonate in die Durchschnittsberechnung einbezogen, dass hierin mindestens 30 Tage enthalten sind, an denen er gearbeitet hat.

(3) (gestrichen)

(4) Anstelle der Regelung in den Absätzen 1 und 2 kann bezirklich – auch für einzelne Betriebe oder Verwaltungen – folgende Regelung vereinbart werden: „Urlaubslohn ist der Arbeitsverdienst, den der Arbeiter erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte. Im Falle des § 43 Abs. 5 BMT-G wird ein Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit nach § 22 Abs. 1 Buchst. c BMT-G bzw. nach den entsprechenden Regelungen der Sondervereinbarungen zum BMT-G nicht gezahlt.“

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchst. b:

Ständige Lohnzuschläge sind Lohnzuschläge, die der Arbeiter mindestens drei Monate bis zum Beginn des Urlaubs für jede Arbeitsstunde in derselben Höhe erhalten hat. Hierzu rechnen auch Pauschalen gemäß § 25 Abs. 5.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabs. 1:

Bei der Berechnung des Aufschlags werden auch sonstige Lohnzuschläge (z. B. Vertretungszuschlag gemäß § 9 Abs. 3, Einmannzuschlag gemäß § 17 Anlage 1, Lehrfahrer- und Lehrschaffnerzuschlag gemäß § 18 Anlage 1) und die Vergütung für Rufbereitschaft gemäß § 16 Abs. 2 berücksichtigt, soweit sie nicht bereits nach Absatz 1 Buchst. b gewährt werden.

41. Versetzung

Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.

42. Volllohn

Volllohn ist der nach vollendetem 20. Lebensjahr zu zahlende Lohn.

43. Volontäre

Volontäre sind Personen, die, ohne Auszubildender im Sinne des Manteltarifvertrages für Auszubildende zu sein, zum Zwecke der Ausbildung in der Regel unentgeltlich beschäftigt werden.

43 a. Vorfesttagsarbeit

Arbeit an Vorfesttagen ist die Arbeit an den in § 15 Abs. 4 genannten Tagen zwischen 12 Uhr und 24 Uhr.

44. Wechselschichtarbeit

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht.

45. Wechselschichten

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird.

46. Werktage

Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

47. Woche

Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

48. Wochenfeiertage

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

49. Wochenfeiertagsarbeit

Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen ist die Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.

50. Wochentage

Wochentage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage sind.

§ 68 Übergangsvorschriften

Die Mitgliedverbände der VKA können mit den vertragsschließenden Gewerkschaften vereinbaren, dass Vorschriften in bezirklichen Tarifverträgen, die für den Arbeiter günstiger sind als die entsprechenden Vorschriften dieses Tarifvertrages, erhalten bleiben.

§ 68 a Übergangsregelung zu § 6

Im Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Berlin gilt für die Anwendung des § 6 für die Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, Folgendes:

1. Als Übernahme im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 3 gilt auch die Überführung von Einrichtungen nach Artikel 13 des Einigungsvertrages.
2. Ist infolge des Beitritts der DDR der frühere Arbeitgeber weggefallen, ohne dass eine Überführung nach Artikel 13 des Einigungsvertrages erfolgt ist, gelten als Beschäftigungszeit nach Maßgabe des § 6 Abs. 1 Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, soweit der Arbeitgeber deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ganz oder überwiegend übernommen hat.
3. Von der Berücksichtigung als Beschäftigungszeit sind ausgeschlossen
 - a) Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit),
 - b) Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR,
 - c) Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden waren.
Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Arbeiter
 - aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte,
 - bb) als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines

- Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war,
- cc) hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war oder
 - dd) Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

Der Arbeiter kann die Vermutung widerlegen.

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

§ 69 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Ausnahme der im folgenden Absatz genannten Vorschriften am 1. April 1962 in Kraft.

(2) Es treten in Kraft

- a) in Verwaltungen und Betrieben, in denen das Kalenderjahr Urlaubsjahr ist, § 41 Abs. 3 und § 42 mit Wirkung vom 1. Januar 1962,
- b) § 34 am 1. Juli 1962.

(3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einer Woche zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(4) Es können schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von

- a) einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 1993, die Vorschriften des Abschnitts IV und die Sondereinbarungen hierzu sowie § 67 Nrn. 5 und 6, 26 a und 26 b, § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 frühestens zum 28. Februar 1998,
- b) drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres § 22 und § 41 Abs. 3. Im Falle der Kündigung des § 14 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 zum 28. Februar 1998 tritt die Vorschrift in der bis zum 29. Februar 1996 gültigen Fassung unmittelbar wieder in Kraft. Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt eine Auslaufrfrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 28. Februar 1999. § 22 Abs. 1 Satz 2 Buchst. g kann hinsichtlich des DM-Betrages jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Sondervereinbarung Anlage 7

Straßenwärter Sondervereinbarung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. g BMT-G für Arbeiter (Straßenwärter und Straßenhilfsarbeiter) beim Bau und bei der Unterhaltung von Straßen der Landkreise und der Kommunalverbände höherer Ordnung zuletzt geändert durch den 46. Ergänzungstarifvertrag zum BMT-G II vom 17. 7. 1996

§ 1

Die Arbeiter können auch auf einer fremden Strecke innerhalb ihres Straßenmeisterbezirks beschäftigt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe es notwendig machen; außerhalb ihres Straßenmeisterbezirks ist eine Beschäftigung nur in Notfällen zulässig.

§ 2 – gestrichen

§ 3

(1) Wird ein Arbeiter auf einer fremden Strecke beschäftigt, so erhält er ein Wegegeld, wenn der Weg von der Wohnung zu dieser Strecke mindestens 5 km (im bergigen Gelände 4 km) länger ist als der Weg zum ständigen Arbeitsplatz (Strecke).

(2) Das Wegegeld beträgt bei einer Entfernung von

im Flachland km	im bergigen Gelände km	je Arbeitstag EUR
5 – 8	4 – 6	0,38
8 – 12	6 – 10	0,77
12 – 16	10 – 14	1,15
für jede weiteren 4 km		0,38

Das Wegegeld darf den Betrag von 1,92 EUR je Arbeitstag nicht überschreiten. Der Bereich des bergigen Geländes wird betrieblich bestimmt.

(3) Neben dem Wegegeld wird im Falle des Absatzes 1 für die Beköstigung außerhalb der Wohnung eine Entschädigung von 0,77 EUR täglich gewährt, wenn das Mittagessen entgegen der sonstigen Gewohnheit nicht zu Hause eingenommen werden kann oder die Überbringung nach der Arbeitsstelle nicht zumutbar ist.

(4) Reicht das Wegegeld bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht aus, so werden an Stelle des Wegegeldes die tatsächlichen Fahrtauslagen vergütet.

§ 4

(1) Benutzt der Arbeiter aus dienstlichen Gründen ein eigenes Fahrrad, so erhält er dafür monatlich 3,07 EUR. Wird ihm ein Dienstfahrrad zur Verfügung gestellt, so erhält er im Falle des § 3 Abs. 1 50 v. H. des Wegegeldes.

(2) Die Entschädigung für die Benutzung eines eigenen Motorrads richtet sich nach den für die Beamten geltenden Vorschriften. Die Notwendigkeit der Benutzung eines eigenen Motorrads für den Dienstgebrauch bestimmt der Arbeitgeber.

§ 5

In Notfällen muss der Arbeiter auch unaufgefordert und außerhalb der festgesetzten Arbeitszeit Arbeitsleistungen ausführen. Notfälle sind insbesondere überraschend eintretende Verkehrsstörungen und -gefährdungen, Überschwemmungen, Wolkenbrüche, Schneefälle und Schneeverwehungen, Glatteis, schwere Unfälle und sonstige außergewöhnliche Vorkommnisse.

§ 6

Wenn die Arbeit an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag oder an einem Werktag, der zwischen einem Sonntag und einem Wochenfeiertag liegt, ganz ausfällt, kann sie durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden; bei Arbeitsausfällen an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag wird dabei die Vor- oder Nacharbeit um zwei Stunden gekürzt. Für die zum Ausgleich über die regelmäßige Arbeitszeit – jedoch nicht über zehn Stunden täglich – hinaus geleistete Arbeit wird kein Zeitzuschlag gewährt.

§ 7

Anstelle dieser Sondervereinbarung kann bezirklich eine Sondervereinbarung abgeschlossen werden.

**Monatslohntarifvertrag Nr. 28
zum BMT-G
vom 31. 1. 2003
Zwischen
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und **den vertragsschließenden Gewerkschaften**

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter, die
- a) in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied eines Arbeitgeberverbandes stehen, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört, und
 - b) unter den Geltungsbereich des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V.

§ 2

Löhne für die Monate November und Dezember 2002

Für die Monate November und Dezember 2002 gilt der Monatslohntarifvertrag Nr. 27 zum BMT-G vom 30. Juni 2000.

§ 3

Einmalzahlungen

- (1) Die Arbeiter, die im Monat Februar 2003 Anspruch auf Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis haben, das am 2. Januar 2003 bereits bestanden hat, erhalten im Monat März 2003 eine Einmalzahlung. Die Einmalzahlung beträgt 7,5 % des Monatstabellenlohnes (§ 67 Nr. 26 a BMT-G) ggf. einschließlich des Sozialzuschlages (§ 33 BMT-G), höchstens jedoch 185 EUR. Bei der Bemessung der Einmalzahlung sind die Bezüge des Monats Dezember 2002 zu Grunde zu legen. Hat der Arbeiter im Monat Dezember 2002 keinen Anspruch oder nur für Teile des Monats Anspruch auf Bezüge gehabt, sind die Bezüge zu Grunde zu legen, die er erhalten hätte, wenn er für den gesamten Monat Dezember 2002 Anspruch auf Bezüge gehabt hätte.
- (2) Die Arbeiter, die im Monat November 2004 Anspruch auf Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis haben, das im gesamten Monat November 2004 zu demselben Arbeitgeber besteht, erhalten im Monat November 2004 eine Einmalzahlung in Höhe von 50 EUR.
- (3) Für den Höchstsatz der Einmalzahlung nach Absatz 1 und für die Einmalzahlung nach Absatz 2 gilt § 25 Abs. 1 Unterabs. 1 BMT-G entsprechend. Für die

Einmalzahlung nach Absatz 2 sind die Verhältnisse am 1. November 2004 maßgebend.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 4

Monatstabellenlöhne

Die Monatstabellenlöhne sind für die Zeit

- a) vom 1. Januar bis 31. Dezember 2003 in der Anlage 1,
 - b) vom 1. Januar bis 30. April 2004 in der Anlage 2,
 - c) vom 1. Mai 2004 an in der Anlage 3
- festgelegt.

§ 5

Sozialzuschlag

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 1 bis 3 des Vergütungstarifvertrages Nr. 35 zum BAT für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vom 31. Januar 2003 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen gleich

die Arbeiter mit Entlohnung nach den Angestellten mit Vergütung nach den Lohngruppen 1, 1 a und 2 den Vergütungsgruppen X, IX und Kr. I, den Lohngruppen 2 a, 3 und 3 a den Vergütungsgruppen IX a und Kr. II, der Lohngruppe 4 der Vergütungsgruppe VIII.

Der Arbeiter, der für den vollen Kalendermonat

- a) in Vertretungsfällen den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe erhält,
- b) durch die Summe aus dem Monatstabellenlohn, einer Vorarbeiterzulage, einer Vertretungszulage (eines Vertretungszuschlages) und einer sonstigen Funktionszulage den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe seiner Stufe erreicht,

wird für die Anwendung des Unterabsatzes 1 Satz 2 der höheren Lohngruppe zugeordnet.

Erhält der Arbeiter den Monatstabellenlohn aus einer höheren Lohngruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus dem Monatstabellenlohn, dem Sozialzuschlag und gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag aus der höheren Lohngruppe sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Sozialzuschlages zusätzlich gezahlt; dies gilt entsprechend in den Fällen des Unterabsatzes 2.

§ 6

Löhne für Arbeiter im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe und für Straßenwärter

(1) Für die Arbeiter im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe sind Monatstabellenlöhne im Sinne des § 4 nach den diesem Tarifvertrag zugrunde liegenden Grundsätzen landesbezirklich zu vereinbaren, soweit für sie nicht die Monatstabellenlöhne dieses Tarifvertrages maßgebend sind.

(2) Die Lohn tarifverträge für Straßenwärter, Straßenbauarbeiter, Straßenbauhilfsarbeiter usw. der Landkreise und der Kommunalverbände höherer

Ordnung werden landesbezirklich vereinbart, soweit für diese Arbeiter nicht die Monatstabellenlöhne dieses Tarifvertrages maßgebend sind.

(3) Für die in den Absätzen 1 und 2 genannten Arbeiter ist eine Regelung im Sinne des § 5 nach den dieser Vorschrift zugrunde liegenden Grundsätzen landesbezirklich zu vereinbaren.

§ 7

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Arbeiter, die spätestens mit Ablauf des 9. Januar 2003 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Arbeiter, die in unmittelbarem Anschluss an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BMT-G, den BMT-G-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 8

In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 2002 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten die §§ 3 bis 5 mit Wirkung vom 1. Januar 2003 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Januar 2005, schriftlich gekündigt werden.

**Rahmentarifvertrag
über die Grundsätze zur Gewährung von Leistungszulagen und
Leistungsprämien
(TV-L)
vom 29. 10. 1996
Zwischen
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und **den vertragsschließenden Gewerkschaften**

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die Bezahlung der Arbeitnehmer soll verstärkt leistungs- und erfolgsabhängig gestaltet werden. Damit sollen der notwendige Prozess zur Modernisierung der Verwaltungen und Betriebe und ihrer Dienstleistungen unterstützt, die Personalsteuerung verbessert, die Arbeitnehmer bei der Neugestaltung einbezogen und durch Zielvereinbarungen und Erfolgsorientierung die Einnahmen gesteigert und die Ausgaben begrenzt werden.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied des Arbeitgeberverbandes stehen, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört, und die unter den Geltungsbereich des

- a) Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),
- b) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O),
- c) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G II,
- d) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – (BMT-G-O) fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Angestellte in Versorgungsbetrieben sowie für Angestellte und Arbeiter der Sparkassen. Er gilt ferner nicht für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.

§ 2 Grundsätze

(1) Zur Steigerung der Leistung und des wirtschaftlichen Erfolges der Verwaltung oder des Betriebes sowie von Teilen davon können nur auf der Grundlage bezirklicher Tarifverträge an die Arbeitnehmer Leistungszulagen und Leistungsprämien gewährt werden. Diese sind entsprechend dem unterschiedlichen Grad der Beteiligung des Arbeitnehmers an der Steigerung der Leistung oder des wirtschaftlichen Erfolges zu bemessen.

(2) Leistungszulagen und Leistungsprämien können nur im Rahmen des beim Arbeitgeber für diesen Zweck verfügbaren Finanzvolumens gewährt werden.

(3) Leistungszulagen und Leistungsprämien sind nicht zusatzversorgungspflichtig. Sie werden bei der Bemessung der Urlaubsvergütung und des Urlaubslohnes nicht berücksichtigt.

§ 3 Leistungszulagen

(1) Leistungszulagen können Arbeitnehmern, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder -quantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, gewährt werden, wenn ihre Leistungen nachweislich überdurchschnittlich zur Hebung der Leistung oder des wirtschaftlichen Erfolges der Verwaltung oder des Betriebes bzw. des Teiles davon beigetragen haben.

(2) Leistungszulagen können nur für einen begrenzten Zeitraum, der höchstens ein Jahr betragen kann, gewährt werden. Soweit die Voraussetzungen erfüllt sind, ist die erneute Gewährung möglich.

(3) Leistungszulagen können jederzeit widerrufen werden.

§ 4 Leistungsprämien

(1) Leistungsprämien können Arbeitnehmern, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder vom Arbeitgeber vorgegebenen besonderen Zielen umfasst und die diese Ziele erreicht haben, gewährt werden. Leistungsprämien können auch an Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.

(2) Leistungsprämien werden als Einmalbetrag gewährt.

§ 5 Weitere Bestimmungen

Weitere Bestimmungen zur Ausfüllung der Vorgaben des Tarifvertrages, z. B. über die Bewertung der Arbeitsleistung und des Arbeitserfolges sowie über das Verfahren, werden in bezirklichen Tarifverträgen festgelegt. Die personalvertretungs- und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen werden durch diesen Tarifvertrag und die Regelung in bezirklichen Tarifverträgen nicht berührt.

§ 6 Konkurrenzvorschriften

(1) Neben Zulagen mit gleicher oder ähnlicher Zweckbestimmung, ist die Bewilligung von Leistungszulagen oder Leistungsprämien nicht zulässig.

(2) Soweit aufgrund bezirklicher Tarifverträge Leistungszulagen gezahlt werden, werden diese auf die nach diesem Tarifvertrag gewährten Leistungszulagen angerechnet.

§ 7 Übergangsregelung

Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bereits bestehende betriebliche oder örtliche Regelungen bleiben, soweit sie von diesem Tarifvertrag abweichen, unberührt.

§ 8 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 19961.1.1996 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31. Dezember 199831.12.1998, gekündigt werden.

**TV zu § 23 BMT-GTarifvertrag
zu § 23 BMT-G (Erschwerniszuschläge)
vom 24. 5. 1972,
zuletzt geändert durch den TV zur weiteren Anpassung des Tarifrechts an den
Euro (Euro-TV) vom 30. 10. 2001
Zwischen
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und **den vertragsschließenden Gewerkschaften**

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1
Erhöhung der Erschwerniszuschläge**

Die in bezirklichen oder betrieblichen Regelungen festgelegten Beträge der Erschwerniszuschläge erhöhen sich jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie der Monatstabellenlohn der Stufe 1 der Lohngruppe 4 (im Bereich NRW: 5). Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.

**§ 2
Übergangsvorschrift**

(1) § 1 gilt bei der ersten nach dem 31. Dezember 1972/31.12.1972 eintretenden Erhöhung des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der Lohngruppe IV mit der Maßgabe, dass sich die Beträge der Erschwerniszuschläge um die Hälfte des sich nach § 1 ergebenden Vomhundertsatzes erhöhen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Nordrhein-Westfalen.

§ 3
Änderung des § 4 des Fünfzehnten Ergänzungstarifvertrages zum BMT-G
§ 4 des Fünfzehnten Ergänzungstarifvertrages zum BMT-G II vom 5. August 1970
wird wie folgt geändert:

- a) Satz 3 wird gestrichen.
- b) In der Protokollerklärung wird das Wort „jeweils“ gestrichen.

§ 4
In-Kraft-Treten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1973/1.1.1973, für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Nordrhein-Westfalen am 1. Januar 1974/1.1.1974, in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

**TV Schichtlohnzuschlag BMT-GTarifvertrag
zu § 24 Abs. 4 BMT-G (Schichtlohnzuschlag)
vom 1. 7. 1981
i. d. F. des TV vom 22. 3. 1991
Zwischen
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und **den vertragsschließenden Gewerkschaften**

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1
Höhe des Schichtlohnzuschlages**

Vorbehaltlich der Übergangsregelungen der §§ 2 und 3 gilt für die Höhe des Schichtlohnzuschlages Folgendes:

(1) Der Schichtlohnzuschlag für ständige Wechselschichtarbeiter beträgt 142,34 EUR monatlich.

(2) Der Schichtlohnzuschlag für ständige Schichtarbeiter beträgt in den Fällen des

- a) § 24 Abs. 2 Buchst. a BMT-G 124,55 EUR,
- b) § 24 Abs. 2 Buchst. b BMT-G 105,87 EUR,
- c) § 24 Abs. 2 Buchst. c BMT-G –74,73 EUR

monatlich.

**§ 2
Übergangsregelung zu § 1**

Anstelle des § 1 gelten für den Arbeiter, der nicht unter § 3 Abs. 3 fällt, die für ihn in Betracht kommenden nachfolgenden Vorschriften in Verbindung mit § 3 Abs. 2 bis zu dem Zeitpunkt, von dem an nach diesen Vorschriften der für den Arbeiter nach § 1 maßgebende Betrag erreicht ist.

1. Bereich des KAV Baden-Württemberg

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 7,5 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 4,5 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

2. Bereich des KAV Bayern

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 8 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 3 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

Ständige Schichtarbeiter der Flughafen München GmbH und der Flughafen Nürnberg GmbH, die regelmäßig auch Nachtschichten leisten, ohne Wechselschichtarbeiter zu sein, erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 5 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe

3. Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Berlin

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter, die im regelmäßigen Wechsel in allen im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsschichten arbeiten, erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 9 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe, sofern die Anzahl der von ihnen dienstplanmäßig zu leistenden Nachtschichten mindestens einem Fünftel der Kalendertage entspricht, die in den Zeitraum fallen, der nach dem Schichtplan für das Durchlaufen aller Schichten festgelegt ist.

Ständige Wechselschichtarbeiter, die die Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 nicht erfüllen, erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 8 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 5 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

Ständige Schichtarbeiter, die hauptsächlich in zwei Schichten (z. B. Früh- und Nachmittagsschicht) aber in größeren Abständen – längstens jedoch in Abständen von sechs Wochen – in einer dritten Schicht, die den Zeitraum zwischen den beiden anderen Schichten ausfüllt (Nachtschicht) arbeiten, erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 7 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe, sofern die Anzahl der Arbeitstage in der dritten Schicht (Nachtschicht) mindestens ein Sechstel aller Arbeitstage in dem für den Schichtwechsel maßgebenden Zeitraum beträgt.

Den Schichtlohnzuschlag von 7 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe erhalten auch Arbeiter, die in drei Schichten (Früh-, Nachmittags- und Nachtschicht) arbeiten, aber die Voraussetzungen des Absatzes 1 deswegen nicht erfüllen, weil sie üblicherweise keine Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten brauchen.

Ein Schichtwechsel im Sinne des § 67 Nrn. 34 und 35 BMT-G liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsschichten sich nicht um mehr als 3 1/2 Stunden überschneiden.

4. Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 6 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 ihrer Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 4 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 ihrer Lohngruppe.

5. Bereich des Hessischen Arbeitgeberverbandes

(1) Der Schichtlohnzuschlag für ständige Wechselschichtarbeiter beträgt 9 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 4 Stufe 1 monatlich.

(2) Der Schichtlohnzuschlag für ständige Schichtarbeiter beträgt in den Fällen des

a) § 24 Abs. 2 Buchst. a BMT-G 6 v. H.,

b) § 24 Abs. 2 Buchst. b BMT-G 6 v. H.,

c) § 24 Abs. 2 Buchst. c BMT-G 5 v. H.

des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 4 Stufe 1 monatlich.

(3) Arbeiter, die für ständige Wechselschicht- oder ständige Schichtarbeiter eingesetzt werden, erhalten für jeden vollen Tag dieser Zeit den Zuschlag, der den Arbeitern der entsprechenden Schicht zusteht.

6. Bereich des KAV Niedersachsen

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Lohnzuschlag von monatlich 13,4 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 5 Stufe 1.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 6 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 5 Stufe 1.

Für ständige Schichtarbeiter, die im regelmäßigen Wechsel nur Früh- und Nachtschichten zu leisten haben, beträgt der Schichtlohnzuschlag 9 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 5 Stufe 1.

7. Bereich des KAV Nordrhein-Westfalen

(1) Der Schichtlohnzuschlag für ständige Wechselschichtarbeiter beträgt 94,26 EUR monatlich.

(2) Der Schichtlohnzuschlag für ständige Schichtarbeiter beträgt in den Fällen des

a) § 24 Abs. 2 Buchst. a BMT-G 62,77 EUR,

b) § 24 Abs. 2 Buchst. b BMT-G 51,55 EUR,

c) § 24 Abs. 2 Buchst. c BMT-G 47,13 EUR,

monatlich.

(3) Die Beträge der Absätze 1 und 2 erhöhen sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, wie sich der Monatstabellenlohn der Lohngruppe 5 Stufe 1 ändert.

8. Bereich des KAV Rheinland-Pfalz

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten für die dienstplanmäßige Arbeit einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 7 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 ihrer Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten für die dienstplanmäßige Arbeit einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von 5 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 ihrer Lohngruppe.

9. Bereich des KAV Saar

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 8 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 2 Stufe 1.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag von monatlich 5 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohngruppe 2 Stufe 1.

10. Bereich des KAV Schleswig-Holstein

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von monatlich 8,5 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag in Höhe von 3,6 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

Für ständige Schichtarbeiter, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Wochen eine Nachtschicht zu leisten haben, beträgt der Schichtlohnzuschlag monatlich 4,8 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe.

§ 3

Allgemeine Übergangsregelung

(1) Erfüllt ein Arbeiter eine der Anspruchsvoraussetzungen des § 24 Abs. 2 BMT-G, hat er aber nach § 2 keinen Anspruch auf Schichtlohnzuschlag, gilt § 2 mit der Maßgabe, dass er einen Schichtlohnzuschlag unter Zugrundelegung des niedrigsten Vomhundertsatzes bzw. DM-Betrages erhält, der nach § 2 für den Bereich des Mitgliedverbandes jeweils maßgebend ist.

(2) Erhöhen sich die Schichtlohnzuschläge, die nach § 2 Nrn. 1 bis 4 und 8 bis 10 zustehen, wegen einer allgemeinen Änderung der Monatstabellenlöhne, sind die Schichtlohnzuschläge, bei denen der jeweilige Erhöhungsbetrag niedriger ist als der Erhöhungsbetrag des Schichtlohnzuschlages, der aus dem Monatstabellenlohn der Lohngruppe 4 Stufe 1 berechnet wird bzw. zu berechnen wäre, um den Differenzbetrag – gegebenenfalls addiert mit früheren Differenzbeträgen – jeweils zusätzlich zu erhöhen.

(3) Der Arbeiter, der am 31. Dezember 1981 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 1. Januar 1982 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat und der am 31. Dezember 1981 Anspruch auf einen höheren Schichtlohnzuschlag hatte, als ihm nach § 1 zusteht, erhält den höheren Schichtlohnzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe, solange er in demselben Arbeitsverhältnis die entsprechende Wechselschicht- oder Schichtarbeit ohne Unterbrechung auszuüben hat. Satz 1 gilt sinngemäß für den Arbeiter, der ab 1. Januar 1982 nach § 24 BMT-G keinen Anspruch auf Schichtlohnzuschlag mehr hat.

§ 4

Aufhebung und Änderung bezirklicher Tarifverträge

1. Bereich des KAV Baden-Württemberg

§ 3 des Bezirkzusatztarifvertrages Nr. 6 zu BMT-G II vom 29. November 1974 wird unter Beibehaltung der Paragraphenbezeichnung gestrichen.

2. Bereich des KAV Bayern

(1) Der Tarifvertrag vom 28. Januar 1975 über die Anwendung der Ziff. 5 Abs. 3 des Bezirkstarifvertrages Nr. 1 zum BMT-G vom 3. Mai 1962 in den Bereichen der Flughafen München GmbH und der Flughafen Nürnberg GmbH wird aufgehoben.

(2) Abschnitt I Nr. 5 des Bezirkstarifvertrages Nr. 1 zum BMT-G vom 3. Mai 1962, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 5. März 1980, erhält folgende Fassung:

„5. Zu § 25 Abs. 5 BMT-G II:

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten eine monatliche Zeitzuschlagspauschale in Höhe von 14 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppen. Hierdurch sind die Zeitzuschläge nach § 22 Abs. 1 Buchst. a bis c, f und g BMT-G abgegolten.

Neben der Zeitzuschlagspauschale wird für die Arbeit am Ostersonntag, am Pfingstsonntag sowie an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, für jede Arbeitsstunde ein Zeitzuschlag in Höhe von 100 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten eine monatliche Zeitzuschlagspauschale in Höhe von 10 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe. Hierdurch sind die Zeitzuschläge nach § 22 Abs. 1 Buchst. a bis c, f und g BMT-G abgegolten.

Ständige Schichtarbeiter der Flughafen München GmbH und der Flughafen Nürnberg GmbH, die regelmäßig auch Nachtschichten leisten, ohne Wechselschichtarbeiter zu sein, erhalten eine monatliche Zeitzuschlagspauschale in Höhe von 13 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe. Hierdurch sind die Zeitzuschläge nach § 22 Abs. 1 Buchst. a bis c, f und g BMT-G abgegolten.

(3) Bei Arbeitern im Sinne der Sondereinbarung gemäß § 2 Buchst. d BMT-G (Anlage 4 zum BMT-G), die Anspruch auf die Zeitzuschlagspauschale nach Absatz 1 oder nach Absatz 2 haben, ist durch die Zahlung dieser Pauschale die Zeitzuschlagspauschale nach § 5 der Anlage 4 zum BMT-G abgegolten.

(4) § 25 Abs. 1 und Abs. 2 BMT-G gilt entsprechend.“

3. Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Berlin
§ 6 des Berliner Bezirkstarifvertrages Nr. 1 zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G – in der Fassung vom 31. Mai 1979 erhält folgende Fassung:

„§ 6 – Zu § 24 Abs. 5 Buchst. c und § 25 Abs. 5 BMT-G

(1) § 24 Abs. 5 Buchst. c BMT-G findet keine Anwendung. Bei Arbeitern in den Sommerbadeanstalten wird der Besonderheit der Schichtarbeit durch die Gewährung des Zuschlages nach § 4 Abs. 3 des Tarifvertrages für Arbeiter in den Sommerbadeanstalten Berlins vom 29. Mai 1969 i. d. F. vom 28. April 1971 Rechnung getragen.

(2) Ständige Wechselschichtarbeiter, die im regelmäßigen Wechsel in allen im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsschichten arbeiten, erhalten einen Zuschlag zur pauschalen Abgeltung von Zeitzuschlägen in Höhe von monatlich 14 v. H. des Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe, sofern die Anzahl der von ihnen dienstplanmäßig zu leistenden Nachtschichten mindestens einem Fünftel der Kalendertage entspricht, die in den Zeitraum fallen, der nach dem Schichtplan für das Durchlaufen aller Schichten festgelegt ist. Durch den Zuschlag von 14 v. H. sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit während des Schichtdienstes anfallenden Zeitzuschläge gemäß § 22 – in Verbindung mit § 25 Abs. 5 – BMT-G für Samstags-, Sonntags-, Feiertags-, Vorfesttags- und Nachtarbeit abgegolten.“

4. Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg
§ 4 des Bezirkstarifvertrages Nr. 2 zum BMT-G II vom 9. März 1965, zuletzt geändert durch den Vierten Änderungstarifvertrag vom 16. Oktober 1980, wird unter Beibehaltung der Paragraphenbezeichnung gestrichen.

5. Bereich des Hessischen Arbeitgeberverbandes
Die Zusatzbestimmung zu § 24 BMT-G (§ 1 Nr. 10 des Zusatztarifvertrages Nr. II/1 zum BMT-G II, zuletzt geändert durch den Zusatztarifvertrag Nr. II/12 zum BMT-G II) wird gestrichen.

6. Bereich des KAV Niedersachsen
Der Bezirkliche Zusatztarifvertrag zu § 24 BMT-G II vom 18. August 1964 wird aufgehoben.

7. Bereich des KAV Nordrhein-Westfalen
§ 6 des Bezirkszusatztarifvertrages für Nordrhein-Westfalen zum BMT-G II (BZT-G/NRW) vom 11. September 1962, zuletzt geändert durch den 25. Änderungstarifvertrag vom 2. Dezember 1976, wird gestrichen.

8. Bereich des KAV Rheinland-Pfalz
§ 10 des Bezirkstarifvertrages zum BMT-G II vom 31. Mai 1979 erhält folgende Fassung:

„§ 10

Zeitzuschlagspauschale

Zu § 25 Abs. 5 BMT-G II

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten für die dienstplanmäßige Arbeit eine monatliche Zeitzuschlagspauschale in Höhe von 15 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 ihrer Lohngruppe.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten für die dienstplanmäßige Arbeit eine monatliche Zeitzuschlagspauschale in Höhe von 11 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 ihrer Lohngruppe.

(3) Neben den Pauschalen nach Absatz 1 oder Absatz 2 werden weitere Zeitzuschläge nicht gezahlt.“

9. Bereich des KAV Saar

§ 5 des Bezirkszusatztarifvertrages Nr. 1 zum BMT-G II vom 20. Juni 1962, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 23. Dezember 1977, wird unter Beibehaltung der Paragraphenbezeichnung gestrichen.

10. Bereich des KAV Schleswig-Holstein

§ 9 des Bezirkszusatztarifvertrages zum BMT-G II (BZT-G II) erhält folgende Fassung:

„§ 9

Schichtlohnzuschlag

(1) Wird ein Wechselschichtarbeiter an arbeitsfreien Tagen oder außerhalb seines normalen Schichtrhythmus zur Vertretung eines anderen Wechselschichtarbeiters eingesetzt, wird ihm für die Dauer dieser Vertretung zusätzlich der Schichtlohnzuschlag nach § 24 Abs. 3 BMT-G gezahlt.

(2) Arbeiter, die keine Wechselschichtarbeiter bzw. Schichtarbeiter sind und Wechselschichtarbeiter in Dreischichtbetrieben bzw. Schichtarbeiter vertreten müssen, erhalten vom ersten Tage der Vertretung an Schichtlohnzuschlag.

§ 24 Abs. 3 BMT-G ist sinngemäß anzuwenden.“

§ 5

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1982 in Kraft.