

**Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder  
(MTArb)**

**vom 6. Dezember 1995**

i.d.F. des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 31.01.2003

- gültig ab 1.1.2003 -

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und

den vertragschließenden Gewerkschaften

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## Inhaltsübersicht

### **Abschnitt I**

#### **Geltungsbereich**

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

### **Abschnitt II**

#### **Arbeitsvertrag**

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

### **Abschnitt III**

#### **Beschäftigungszeit**

- § 6 Beschäftigungszeit

### **Abschnitt IV**

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- § 7 Gelöbnis
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Vertretung
- § 10 Ärztliche Untersuchung
- § 11 Schweigepflicht
- § 11 a Haftung
- § 12 Belohnungen und Geschenke
- § 13 Nebentätigkeiten
- § 13 a Personalakten
- § 14 Dienstvereinbarung

### **Abschnitt V**

#### **Arbeitszeit**

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15 a (gestrichen)
- § 15 b Teilzeitbeschäftigung
- § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 17 Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 18 Arbeitsbereitschaft
- § 19 Mehrarbeitsstunden und Überstunden

- § 20 Arbeitsversäumnis

### **Abschnitt VI**

#### **Lohn**

- § 21 Lohngrundlagen, Lohnformen
- § 22 Lohntarifverträge
- § 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
- § 24 Lohnstufen
- § 25 Nicht voll leistungsfähige Arbeiter
- § 26 Beschäftigungsort
- § 27 Zeitzuschläge
- § 28 (Ohne Inhalt)
- § 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
- § 29 a Wechselschicht- und Schichtzulagen
- § 30 Lohnberechnung
- § 31 Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse
- § 32 Lohnanspruch
- § 33 Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung
- § 34 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen
- § 35 Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen
- § 36 Lohnzahlung bei Abordnung
- § 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung
- § 38 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen
- § 39 Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen
- § 40 Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentschädigung

### **Abschnitt VII**

#### **Sozialbezüge**

- § 41 Sozialzuschlag

- § 42 Krankenbezüge
- § 42 a Anzeige- und Nachweispflichten
- § 43 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 44 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 45 Jubiläumszuwendungen
- § 46 Beihilfen und Unterstützungen
- § 47 Sterbegeld

### **Abschnitt VIII**

#### **Urlaub**

- § 48 Erholungsurlaub
- § 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
- § 51 Wartezeit
- § 52 Anrechnungsvorschriften
- § 53 Erfüllung des Urlaubsanspruchs
- § 54 Urlaubsabgeltung
- § 55 Sonderurlaub

### **Abschnitt IX**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 56 Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf
- § 57 Ordentliche Kündigung
- § 58 Ausschluss der ordentlichen Kündigung
- § 59 Außerordentliche Kündigung
- § 60 Änderungskündigung
- § 61 Schriftform der Kündigung
- § 62 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 63 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 64 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

### **Abschnitt X**

#### **Übergangsgeld**

- § 65 Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld
- § 66 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 67 Auszahlung des Übergangsgeldes

### **Abschnitt XI**

#### **Sonstige Vorschriften**

- § 68 Beteiligung der Personalvertretung
- § 69 Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen
- § 70 Schutzkleidung
- § 71 Dienstkleidung
- § 72 Ausschlussfrist

### **Abschnitt XII**

#### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 73 Zeiten im Beitrittsgebiet
- § 74 Übergangsvorschriften
- § 75 Bekanntmachung des Tarifvertrages
- § 76 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

### **Anlage 1 Regelung für die Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen**

#### **Anlage 2 A. Sonderregelungen für den Bereich des Bundes**

- SR 2 a** Sonderregelungen für Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung
- SR 2 b** Sonderregelungen für die Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung
- SR 2 c** Sonderregelungen für Arbeiter, die zu Auslandsdienststellen entsandt sind

**SR 2 d** Sonderregelungen für Arbeiter der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes

**SR 2 e** Sonderregelungen für die Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten

**SR 2 f** Sonderregelungen für die Besatzungen der seegehenden Schiffe des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie

**SR 2 g** Sonderregelungen für Arbeiter der Bundesmonopolverwaltung für Branntwein

**SR 2 h** Sonderregelungen für Arbeiter des Bundesgrenzschutzes und des Beschaffungsamtes des Bundesministeriums des Innern

**SR 2 i** Sonderregelungen für Arbeiter bei Versuchs- und Forschungsanstalten sowie beim Bundessortenamt

**SR 2 k** Sonderregelungen für vorübergehend beschäftigte und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter

**SR 2 m** Sonderregelungen für Arbeiter in Kernforschungseinrichtungen

#### **B. Sonderregelungen für den Bereich der Länder**

**SR 2 a** Sonderregelungen für Straßenbauarbeiter sowie für Wasserbauarbeiter in Baden-Württemberg und Bayern

**SR 2 b** Sonderregelungen für Wasserbauarbeiter

**SR 2 c** Sonderregelungen für die Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten

**SR 2 d** Sonderregelungen für Hafentarbeiter

**SR 2 e** Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in Kranken- und Fürsorgeanstalten

**SR 2 f** Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen

**SR 2 g** Sonderregelungen für Arbeiter an Theatern und Bühnen

**SR 2 h** Sonderregelungen für landwirtschaftliche Arbeiter

**SR 2 i** Sonderregelungen für Moorarbeiter in Niedersachsen

**SR 2 k** Sonderregelungen für vorübergehend beschäftigte und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter

**SR 2 l** Arbeiter in Kernforschungseinrichtungen

**SR 2 m** Sonderregelungen für Arbeiter im Justizvollzugsdienst, die im Werkdienst tätig sind

#### **Anlage 3 A. Verzeichnis der Anstalten und der Einrichtungen zur Anlage 2 Abschn.**

##### **A SR 2 i**

##### **B. Verzeichnis der Verwaltungen und Betriebe zur Anlage 2 Abschn. B SR 2 h**

Hinweis: Anlagen 1 bis 3 sind hier nicht abgedruckt!

**ABSCHNITT I**  
**Geltungsbereich**

**§ 1**  
**Allgemeiner Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer

- a) des Bundes - mit Ausnahme des Bundeseisenbahnvermögens - und
- b) der Länder - mit Ausnahme der Länder Berlin und Bremen – und der sonstigen Mitglieder der Arbeitgeberverbände, die der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,

die in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiter).

**Protokollnotiz:**

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

**§ 2**  
**Sonderregelungen**

(1) A. Im Bereich des Bundes

Für

- a) Arbeiter im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung,
- b) Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung,
- c) Arbeiter, die zu Auslandsdienststellen entsandt sind,
- d) Arbeiter der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes,
- e) Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten, die nicht unter Buchstaben b und f fallen,
- f) Besatzungen der seegehenden Schiffe des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie,
- g) Arbeiter der Bundesmonopolverwaltung für Branntwein,
- h) Arbeiter des Bundesgrenzschutzes und des Beschaffungsamtes des Bundesministeriums des Innern,
- i) Arbeiter bei den im Abschnitt A der Anlage 3 aufgeführten Einrichtungen, Versuchs- und Forschungsinstituten sowie beim Bundessortenamt,
- k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,
- l) (gestrichen)
- m) Arbeiter in Kernforschungseinrichtungen

gilt der Tarifvertrag mit den Sonderregelungen des Abschnitts A der Anlage 2.

## B. Im Bereich der Länder

Für

- a) Arbeiter bei dem Bau und der Unterhaltung von Straßen und Autobahnen einschließlich der Nebenbetriebe,  
  
bei dem Bau und der Unterhaltung von Gewässern und bei dem Bau, der Unterhaltung und dem Betrieb von wasserwirtschaftlichen Anlagen und Einrichtungen einschließlich der Nebenbetriebe in Baden-Württemberg,  
  
bei dem Bau und der Unterhaltung von Gewässern und Wirtschaftswegen und bei dem Bau, der Unterhaltung und dem Betrieb von wasserwirtschaftlichen Anlagen und Einrichtungen einschließlich der Nebenbetriebe in Bayern,
- b) Wasserbauarbeiter, die nicht unter Buchstabe a fallen,
- c) Besatzungen von Binnen- und Seefahrzeugen und von schwimmenden Geräten,
- d) Arbeiter in Hafenbetrieben einschließlich der Nebenbetriebe,
- e) Arbeiter in Anstalten und anderen Einrichtungen, die der Förderung der Gesundheit, der Krankenpflege oder der Fürsorge für jugendliche, obdachlose, alte, gebrechliche oder erwerbsbeschränkte Personen dienen,
- f) Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die nicht unter Buchstabe c, e oder i fallen,
- g) Arbeiter an Theatern und Bühnen,
- h) Arbeiter bei den im Abschnitt B der Anlage 3 aufgeführten landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Gartenbau-, Weinbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben,
- i) Arbeiter in den staatlichen Betrieben für die Erschließung der Moore in Niedersachsen,
- k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,
- l) Arbeiter in Kernforschungseinrichtungen,
- m) Arbeiter im Justizvollzugsdienst, die im Werkdienst tätig sind,

gilt der Tarifvertrag mit den Sonderregelungen des Abschnitts B der Anlage 2.

(2) Für die Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen gilt die Anlage 1.

### § 3

#### Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeiter, die unter die Tarifverträge für die Waldarbeiter der Länder oder für die Waldarbeiter des Bundes fallen oder auf die durch Einzelarbeitsvertrag dieses Tarifrecht Anwendung findet,
- b) Arbeiter in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Gartenbau-, Weinbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben, soweit sie nicht unter § 2 Abs. 1 Abschn. A Buchst. i oder Abschn. B Buchst. h fallen,
- c) Arbeiter in Bergbaubetrieben, Salinen, Steinbrüchen, Ziegeleien, Porzellanmanufakturen, Brauereien, Molkereien, Hotels und Gaststätten,
- d) Arbeiter,
  - aa) die Arbeiten nach den § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
  - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
- e) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag eine tarifliche Regelung für Angestellte gilt,
- f) erwerbsbeschränkte Personen der Länder oder Personen der Länder in einer Beschäftigung, die nicht der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt, sofern sie in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten oder als Wärter auf Parkplätzen, Kinderspielplätzen oder dergleichen verwendet werden,
- g) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- h) bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte (Deutsche im Sinne des Art. 116 GG und ausländische Staatsangehörige),
- i) Arbeiter bei der Staatlichen Schifffahrt Starnberger See und der Staatlichen Schifffahrt Ammersee,
- j) Besatzungen von Fischereischutzbooten und Fischereiforschungsschiffen,
- k) Hauswarte und Liegenschaftswarte bei der Bundesvermögensverwaltung, die auf Grund eines Geschäftsbesorgungsvertrages beschäftigt werden,
- l) Arbeiter der Länder, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriegebäuden beschäftigt sind, wie Hauswarte, Liegenschaftswarte, Fahrstuhlführer und Heizer bzw. Kesselwärter.

(2) Gärten, Grünanlagen und Parks einschließlich der dazu gehörenden Gärtnereien gelten nicht als landwirtschaftliche Betriebe im Sinne des Absatzes 1 Buchst. b.

Zu den Verwaltungen und Betrieben im Sinne des Absatzes 1 Buchst. b gehören auch die einer Verwaltung oder einem Betrieb nicht landwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe, z.B. Lehr- und Versuchsgüter, landwirtschaftliche Betriebe der Heil- und Pflegeanstalten und der Strafanstalten.

**Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. b:**

Die Arbeiter

- a) des hessischen Landesgestüts Dillenburg,
  - b) der niedersächsischen Landesgestüte Celle, Osnabrück und Bad Harzburg,
  - c) des nordrhein-westfälischen Landgestüts Warendorf,
  - d) der landwirtschaftlichen Hochschule Hohenheim in Baden-Württemberg mit den ihr angeschlossenen Instituten und Gutsbetrieben einschließlich der Gartenbauschule
- sind nicht vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen. Sie fallen auch nicht unter die Sonderregelungen nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. h.

**ABSCHNITT II**

**Arbeitsvertrag**

**§ 4**

**Schriftform, Nebenabreden**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls 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 wird oder der Arbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird. 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.

**ABSCHNITT III**  
**Beschäftigungszeit**

**§ 6**  
**Beschäftigungszeit**

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

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

(2) Übernimmt der Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag, dem MTArb-O oder von einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfasst wird, werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

Unterabsatz 1 findet im Bereich des Bundes sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungstreitkräfte oder von geschlossenen Teilen solcher Einrichtungen für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt wurden.

(4) Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten 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, ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

**ABSCHNITT IV**  
**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

**§ 7**  
**Gelöbnis**

Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber die gewissenhafte Dienstleistung und die Wahrung der Gesetze zu geloben. Das Gelöbnis wird durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt:

"Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren."

Über das Gelöbnis ist eine von dem Arbeiter mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

**§ 8**  
**Allgemeine Pflichten**

- (1) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten oder sich aus den näheren Umständen ergebenden Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Er hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.
- (3) In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm auftragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (4) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.
- (5) Im Bedarfsfall ist der Arbeiter zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.
- (6) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.

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 Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die

Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen obersten Dienstbehörde von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

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

(8) Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muss sich durch sein gesamtes Verhalten zur demokratischen Staatsauffassung bekennen.

## **§ 9**

### **Vertretung**

(1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und Beamten mit gleich zu bewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

(2) Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, erhält er vom ersten Tage an

- a) bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe - ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage, beim Bund auch der Vorhandwerker- oder Lehrgesellenzulage - ,
- b) bei Vertretung eines Angestellten oder Beamten zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

## **§ 10**

### **Ärztliche Untersuchung**

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

(2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Arbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) 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.

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

## **§ 11**

### **Schweigepflicht**

(1) Der Arbeiter hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Arbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Arbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

(4) Der Arbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

## **§ 11 a**

### **Haftung**

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

## **§ 12**

### **Belohnungen und Geschenke**

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

## **§ 13**

### **Nebentätigkeiten**

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

## **§ 13 a**

### **Personalakten**

- (1) 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.

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

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

## **§ 14**

### **Dienstvereinbarung**

- (1) In den Verwaltungsdienststellen und Betrieben ist unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften eine Dienstvereinbarung abzuschließen, soweit diese tarifvertraglich vorgesehen ist.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhängen. Änderungen der Dienstvereinbarung sind rechtzeitig bekannt zu geben.

## **ABSCHNITT V**

### **Arbeitszeit**

## **§ 15**

### **Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Arbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, 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.
- (3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.
- (4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitausgleich).

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 4 zulässig.

(6) In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder 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 dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

Auf Antrag des Arbeiters ist auch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen. Für diese Freizeit wird - bei Ausgleich an einem Wochenfeiertag neben dem Lohn nach § 34 Abs. 2 - der Monatsregellohn fortgezahlt.

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

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

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

Der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitausgleichs nach Unterabsatz 3 wird der Monatsregellohn fortgezahlt.

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

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

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

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

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

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

Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

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

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

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

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

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 4:**

Der Bund bzw. die Länder werden einen Jahreszeiteausgleich nur bei Verwaltungen und Betrieben solcher Art vornehmen, bei denen dies bisher üblich war.

**Protokollnotiz zu Absatz 5:**

Bis zur Vereinbarung der Anlage 4 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

**Protokollnotiz zu Absatz 7:**

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

**§ 15 a**

(ohne Inhalt)

**§ 15 b**

**Teilzeitbeschäftigung**

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

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 Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## § 16

### **Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

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

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

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Arbeiter geltenden 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.

## § 17

### **Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

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

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Arbeitern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

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

## **§ 18**

### **Arbeitsbereitschaft**

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

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

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

## **§ 19**

### **Mehrarbeitsstunden und Überstunden**

(1) Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 38 1/2 Stunden in der Woche hinausgehen. Überschreitungen der 38 1/2 Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitausgleichs oder dadurch eintreten, dass an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.

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

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

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitstag, Tag einer Freistellung nach § 15 a sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.

Für jeden zurückliegenden Wochenfeiertag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, sind die Stunden mitzuzählen, für die nach §§ 33, 34 und 35 der Lohn fortzu-

zahlen ist. Es sind auch die Ausgleichsstunden für die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeit (§ 15 Abs. 6) mitzuzählen.

Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(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, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden für den Lohnzeitraum, in dem die Überstunden geleistet worden sind, lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 27 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt. Nicht ausgeglichene Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt.

§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2, 3 und 5 bleibt unberührt.

## **§ 20**

### **Arbeitsversäumnis**

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet des § 33 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.

## **ABSCHNITT VI**

### **Lohn**

## **§ 21**

### **Lohngrundlagen, Lohnformen**

(1) Der Lohn wird nach

- a) der Tätigkeit (Lohngruppen),
- b) den Lohnstufen,
- c) dem Lebensalter

bemessen.

- (2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.
- (3) Der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.
- (4) Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregellohn. Zum Monatsregellohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.

Der Monatsbetrag für Mehrarbeit ist das 4,348fache des Lohnes für die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (§ 30 Abs. 5).

- (5) Der Monatsregellohn zuzüglich der nicht unter Absatz 4 fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5) ist der Monatslohn.
- (6) Abweichend von Absatz 2 können leistungsgebundene Löhne (Akkord- bzw. Gedingelöhne, im Bereich des Bundes auch Löhne bei leistungsabhängigen Arbeiten oder bei leistungsgebundenen Prämienverfahren) tarifvertraglich, im Bereich der Länder auch einzelvertraglich, vereinbart werden. Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v.H. erreicht werden.

## **§ 22**

### **Lohntarifverträge**

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

## **§ 23**

### **Lohnbemessung nach dem Lebensalter**

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

## § 24

### Lohnstufen

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

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

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

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

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

## § 25

### Nicht voll leistungsfähige Arbeiter

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

## § 26

### Beschäftigungsort

Beschäftigungsort ist die Gemeinde, in der die Arbeitsstelle liegt.

## § 27

### Zeitzuschläge

- (1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde
- |   |           |
|---|-----------|
| a) für Mehrarbeit und Überstunden                                   | 25 v.H.,  |
| b) für Arbeit an Sonntagen  | 30 v.H.,  |
| c) für Arbeit an  |           |
| aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag<br>und am Pfingstsonntag |           |
| - ohne Freizeitausgleich  | 135 v.H., |
| - bei Freizeitausgleich   | 35 v.H.,  |
| bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,                 |           |
| - ohne Freizeitausgleich  | 150 v.H., |
| - bei Freizeitausgleich   | 50 v.H.,  |

- d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird  
für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
- |  |          |
|--|----------|
| aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag           | 25 v.H., |
| bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag | 100 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen,

- e) für Nachtarbeit 1,28 €
- f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr 0,64 €

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

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e wird nicht gezahlt für Nächte, für die Übernachtungsgeld zusteht, ohne dass eine Unterkunft in Anspruch genommen worden ist.

## § 28

(Ohne Inhalt)

## § 29

### Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

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

- a) den Arbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt oder
- b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder
- c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

(2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigend anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.

(3) Lohnzuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe oder durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

(4) Bauaufseher und Messgehilfen können in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 2 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils geltenden Fassung eine Baustellenzulage erhalten, wenn sie unter gleichen Umständen mit Angestellten oder Beamten zusammenarbeiten, denen eine Baustellenzulage nach § 33 Abs. 2 BAT bzw. nach der Erschwerniszulagenverordnung für Beamte gezahlt wird. Lohnzuschläge nach Absatz 1, die aus demselben Anlass gezahlt werden, werden auf die Baustellenzulage angerechnet.

### **§ 29 a**

#### **Wechselschicht- und Schichtzulagen**

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

(2) Der Arbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
  - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
  - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
  - aa) 18 Stunden
  - bb) 13 Stundengeleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

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

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

- a) Pförtner, Wächter, Feuerwehrpersonal,
- b) Arbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) Arbeiter auf Schiffen und schwimmenden Geräten,
- d) Arbeiter im Bereich der Länder, bei denen die Besonderheit der Wechselschicht- oder Schichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist,
- e) Arbeiter, die Auslandsbezüge nach Nr. 6 SR 2 c des Abschnitts A der Anlage 2 erhalten.

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

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

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.

**§ 30**

**Lohnberechnung**

(1) Durch den Monatsregellohn wird die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) ergebende Arbeitszeit des Kalendermonats abgegolten.

(2) Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregellohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die nach § 15 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.

Arbeitsstunden, die der nicht vollbeschäftigte Arbeiter über die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsregellohnes ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Arbeiter für jede zusätzliche im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) geleistete Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes und des Sozialzuschlages eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters, sofern er den Sozialzuschlag (§ 41) nicht bereits auf Grund des § 41 in Verbindung mit § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT in voller Höhe erhält; § 19 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird der Lohn

- a) für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch nicht besteht, um den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes,
- b) abweichend von Buchstabe a für jeden vollen Arbeitstag, für den ein Lohnanspruch nicht besteht, um den Teil des Monatsregellohnes, der dem Verhältnis eines Arbeitstages zu der Zahl der Arbeitstage des vollen Kalendermonats entspricht,

gekürzt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregellohnes ist der Monatsregellohn durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15) zu teilen.

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Monatsregellohnes, sind die auf die einzelnen Anspruchszeiträume entfallenden Teile des Monatsregellohnes unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 3 Buchst. b zu berechnen.

(5) Für jede Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a zu zahlen.

(6) Durch Tarifvertrag, dessen Geltungsbereich auch räumlich begrenzt werden kann, oder im Einzelfall durch Einzelarbeitsvertrag kann zur pauschalen Zahlung des Überstundenlohnes, der Zeitzuschläge oder der sonstigen Lohnzuschläge oder des Lohnes für Arbeitsbereitschaft ein Pauschalzuschlag, ein Gesamtpauschalzuschlag, ein Pauschallohn oder ein Gesamtpauschallohn festgesetzt werden. Absatz 3 gilt entsprechend.

#### **Protokollnotizen:**

1. Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.
2. Arbeitstage im Sinne des Absatzes 3 sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein Feiertag vorläge oder der Arbeiter aus anderen Gründen (z.B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, einer Freistellung nach § 15 a, Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.

## § 31

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

(1) Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.

(2) Der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge sind am am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeiter am Zahltag über sie 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 Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil des Monatslohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b oder den entsprechenden Sonderregelungen hierzu für die Tage des Vormonats, für die Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden haben. Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen, steht auch nicht der Teil des Monatslohnes im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. 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 Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Monatslohnes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge 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 § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

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

(3) Für die Zahlung eines nach § 30 Abs. 6 vereinbarten Pauschalzuschlages, Gesamtpauschalzuschlages, Pauschallohnes oder Gesamtpauschallohnes gilt Absatz 2 Satz 1 bis 3.

(4) Eine Überzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt als Vorschuss auf die dem Arbeiter gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger zustehenden Ansprüche auf Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie auf die dem Arbeiter wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen seinen Arbeitgeber zustehenden Ansprüche. Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

(5) Dem Arbeiter ist eine Lohnabrechnung 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.

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen.

(7) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(8) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden.

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

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

Die Umstellung des Zahltages vom 15. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden.

**§ 32**

**Lohnanspruch**

(1) Der Lohn wird, sofern tarifvertraglich nicht etwas anderes bestimmt ist, nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.

(2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den §§ 33 und 35 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne die Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

**§ 33**

**Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Lohnes im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

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

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

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

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. Der fortgezahlte Lohn gilt 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) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund bzw. mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(5) Bei Verhinderung anderer Art, namentlich durch dringende persönliche Angelegenheiten des Arbeiters, kann das Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes erlaubt werden. Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

(6) In begründeten Einzelfällen kann das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung erlaubt werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

**Protokollnotiz zu Absatz 6:**

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

**§ 34**

**Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen**

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

Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, 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 Tage vor dem Wochenfeiertag endet. Das Gleiche gilt für Sonntage, auf die ein Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.

(2) Wird nach § 15 Abs. 6 die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit oder Wochenfeiertagsarbeit ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag ausgeglichen, wird für die ausgeglichenen Arbeitsstunden ebenfalls der Lohn nach Absatz 1 Unterabs. 1 fortgezahlt.

**§ 35**

**Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen**

(1) 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 gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. 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, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Lei-

stungsverschiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

### **§ 36**

#### **Lohnzahlung bei Abordnung**

Bei einer Abordnung an einen Ort außerhalb des ständigen Beschäftigungsortes erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Tag der Abordnung einschließlich der Reisetage den Lohn für soviel Stunden, wie er am ständigen Beschäftigungsort geleistet hätte. Daneben wird die Entschädigung nach § 38 gewährt.

### **§ 37**

#### **Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

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

Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

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

- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

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

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

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

**Protokollnotiz 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.

**§ 38**

**Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen**

- (1) Für die Erstattung von
  - a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
  - b) Auslagen aus Anlass der Abordnung (Trennungsgeld bzw. Trennungentschädigung),
  - c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
  - d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegenund
  - e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichem oder betrieblichem Anlass

sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten wie folgt erstattet:

Beim Benutzen von	bis zu den Kosten der
Land- oder Wasserfahrzeugen	zweiten Klasse,
Luftfahrzeugen	Touristen- oder Economyklasse,
Schlafwagen	Touristenklasse,
den Arbeitern der Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen beim Benutzen von Land- oder Wasserfahrzeugen	bei Strecken über 100 km bis zu den Kosten der ersten Klasse.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes der Weg des Arbeiters zur Arbeitsstelle um mehr als 4 km, werden die Vorschriften über Dienstgänge angewendet.

### § 39

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

(1) Bei der Dienstreise erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Reisetag für so viel Stunden, wie er am Beschäftigungsort geleistet hätte.

(2) Der Arbeiter, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte, insgesamt jedoch höchstens das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes. Für die Bemessung der Reisedauer sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden.

(3) Neben dem Lohn und der Entschädigung wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.

## § 40

### Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentschädigung

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentschädigung sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Bei der Anwendung des § 10 des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder sind die Bestimmungen für die Beamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 maßgebend.
2. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 BUKG oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Arbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Arbeitern ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

3. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, hat der Arbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des BUKG oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
  - a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
    - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
    - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
  - b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Arbeiter endet.

4. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr.1 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Arbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Arbeiter wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

## **ABSCHNITT VII**

### **Sozialbezüge**

#### **§ 41**

#### **Sozialzuschlag**

(1) Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. Soweit nach § 29 BAT auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlages anstelle des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT der § 30 Abs. 2 Unterabs. 1.

(2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

#### **§ 42**

#### **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 - ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages -, 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

- 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, als ob 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 auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

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 Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) - ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages -, vermindert um die gesetzlichen Abzüge.

(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.

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

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

**Protokollnotiz zu Absatz 6:**

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

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

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

**§ 42 a**

**Anzeige- und Nachweispflichten**

(1) In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. 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 § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

### **§ 43**

#### **Forderungsübergang bei Dritthaftung**

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

### **§ 44**

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

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

### **§ 45**

#### **Jubiläumswendungen**

- (1) Arbeiter erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Jubiläumszeit (Absatz 2)

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

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

Anzurechnen sind ferner

- a) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit
  - aa) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik Deutschland und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
  - bb) bei kommunalen Spitzenverbänden,
  - cc) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,während derer die vorgenannten Arbeitgeber von diesem oder einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfasst waren,
- b) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe b anzurechnen sind,
- d) im Bereich des Bundes die Zeiten nach dem 5. Mai 1955, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet worden sind, wenn sich der Arbeiter unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Stationierungstreitkräften um Einstellung beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wird;

§ 6 Abs. 1 Unterabs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Zur Jubiläumszeit rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 liegen.

§ 6 Abs. 4 gilt für die Jubiläumszeit entsprechend.

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

(4) Vollendet der Arbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 55 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Jubiläumszeit nach Absatz 1, wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Jubiläumszeit gewährt.

(5) Ist bereits aus Anlass einer nach anderen Bestimmungen berechneten Jubiläumszeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Absatz 1 anzurechnen.

## **§ 46**

### **Beihilfen und Unterstützungen**

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfenvorschriften des Bundes 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.

## **§ 47**

### **Sterbegeld**

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

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

Sterbegeld.

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

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

(3) Als Sterbegeld wird für den Sterbetag und die restlichen Tage des Sterbemonats der anteilige Monatsregellohn (§ 30 Abs. 3) sowie für zwei weitere Monate der Monatsregellohn des Verstorbenen gewährt. Bei einem nicht vollbeschäftigten Arbeiter vermindert sich das Sterbegeld nach Satz 1 im Verhältnis der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1.

Zu dem Sterbegeld nach Unterabsatz 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, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

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

§ 31 Abs. 6 gilt entsprechend.

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

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

## **ABSCHNITT VIII**

### **Urlaub**

#### **§ 48**

### **Erholungsurlaub**

(1) Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter

a) den Monatsregellohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,

b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Absatz 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchstabe a der Monatsregellohn gezahlt wird.

(3) Der Zuschlag nach Absatz 2 Buchst. b ergibt sich aus der Summe

a) des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5),

b) der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,

c) des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden und

d) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29),

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

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

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Zuschlag um 80 v.H. des Vomhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.

(4) Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalloon vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlags nach Absatz 2 Buchst. b. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschalloon oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschalloon oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.

(5) Der Arbeiter, der im leistungsgebundenen Lohnverfahren im Sinne des § 21 Abs. 6 arbeitet, erhält anstelle des Lohnes nach Absatz 2 für jede Stunde, die er dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten hätte, den Lohn einschließlich der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis f, mit Ausnahme des Zeitzuschlages für Mehrarbeit, sowie der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29), der im Durchschnitt in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, mit Ausnahme derjenigen Entschädigungen, die einen Aufwand abgelten. Der Durchschnitt errechnet sich aus dem Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1, der in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, geteilt durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohnten Arbeitsstunden. Sind nach Ablauf des letzten abgerechneten Lohnzeitraums (§ 31 Abs. 1) allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1 um den Vomhundertsatz der allgemeinen Lohnerhöhung.

(6) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter treten

- a) an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit und
- b) an die Stelle der Überstunden die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(7) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

(8) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

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  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich

eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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.

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

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

(10) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 55 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(11) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Arbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 10 Satz 1 zu vermindern ist.

(12) Vor Anwendung der Absätze 10 und 11 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(13) Bruchteile von Urlaubstagen werden - bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 8 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabs. 2:**

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

a) der Zeitpunkt, von dem an nach § 42 Krankenbezüge zu zahlen sind,

- b) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder zu bemessen ist.

**§ 48 a**

**Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

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

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

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

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

§ 48 Abs. 8 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Arbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.

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

(8) Bei nicht vollbeschäftigten Arbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 8 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.

(9) 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.

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

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

**Protokollnotiz zu Absatz 2:**

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

**§ 49**

**Zusatzurlaub**

- (1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.
- (2) Die als gesundheitsgefährdend im Sinne des Absatzes 1 geltenden Arbeiten sowie die Höhe des Zusatzurlaubs werden besonders vereinbart.
- (3) Im Übrigen sind für Arbeiter des Bundes für die Gewährung eines Zusatzurlaubs hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.
- (4) Der Arbeiter eines Landes mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 und weniger als 50 v.H. erhält einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.
- (5) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag einschließlich Zusatzurlaub nach Besitzstandsregelungen sowie Zusatzurlaub
  - a) für Arbeiter des Bundes nach dem Tarifvertrag vom 26. Juli 1960 betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten,
  - b) für Arbeiter der Länder nach dem Tarifvertrag vom 17. Dezember 1959 betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten

in der jeweiligen Fassung und Zusatzurlaub nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) 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 § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 8 und 10 bis 13 entsprechend.

## **§ 50**

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

Der Arbeiter darf während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Übt er eine solche Tätigkeit aus, verliert er den Anspruch auf Urlaubslohn für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## **§ 51**

### **Wartezeit**

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

## **§ 52**

### **Anrechnungsvorschriften**

(1) Der Urlaub, der für dasselbe Urlaubsjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist oder abzugelten ist, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.

(2) Erkrankt der Arbeiter während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 42 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Arbeiter hat sich jedoch nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird dann erneut festgesetzt.

## **§ 53**

### **Erfüllung des Urlaubsanspruchs**

(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 (§ 51) 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) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, dass der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 42 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

## **§ 54**

### **Urlaubsabgeltung**

(1) 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 (§ 56 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 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 bei Anwendung des § 48 Abs. 11 Satz 1 noch zustehen würde.

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

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 40 Nr. 3 Satz 2 Buchst. a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

**§ 55**

**Sonderurlaub**

(1) Arbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

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.

**Protokollnotiz:**

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

**ABSCHNITT IX**  
**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**§ 56**

**Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf**

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

**§ 57**

**Ordentliche Kündigung**

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Arbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss.
- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit
- |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| bis zu einem Jahr             | einen Monat zum Monatschluss, |
| nach einer Beschäftigungszeit |                               |
| von mehr als einem Jahr       | sechs Wochen,                 |
| von mindestens fünf Jahren    | drei Monate,                  |
| von mindestens acht Jahren    | vier Monate,                  |
| von mindestens zehn Jahren    | fünf Monate,                  |
| von mindestens zwölf Jahren   | sechs Monate                  |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

## **§ 58**

### **Ausschluss der ordentlichen Kündigung**

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6 ohne die nach § 73 Abschn. A berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

## **§ 59**

### **Außerordentliche Kündigung**

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

(2) 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. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## **§ 60**

### **Änderungskündigung**

(1) Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss gekündigt werden. Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als gelöst.

(2) Absatz 1 gilt auch für den Arbeiter, dem nach § 58 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umsetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Die Kündigungsfrist im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Nach Wegfall der Gründe, die die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen unmöglich gemacht haben, ist der Arbeiter bevorzugt wieder zu diesen Vertragsbedingungen zu beschäftigen.

## **§ 61**

### **Schriftform der Kündigung**

Kündigungen - auch außerordentliche - bedürfen der Schriftform. Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden; § 59 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## **§ 62**

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

(1) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeiter erwerbsgemindert ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. 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 Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

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

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

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Arbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder

einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Liegt bei einem Arbeiter, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(5) Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 oder 2 infolge verminderter Erwerbsfähigkeit geendet hat, wieder eingestellt, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. § 37 Abs. 2 sowie die §§ 57 und 58 werden nicht angewendet.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für den Arbeiter, der bei der Einstellung teilweise erwerbsgemindert ist.

(6) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Arbeiter, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle oder bei seinem früheren Betrieb wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

### **§ 63**

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

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat.

(2) Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden, jedoch darf kein niedrigerer Lohn vereinbart werden als der Lohn der Lohngruppe, die der Tätigkeit des Arbeiters in dem neuen Arbeitsverhältnis entspricht. Die §§ 37, 57 und 58 werden nicht angewendet.

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

**§ 64**

**Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter außer den Bescheinigungen auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf Leistung und Führung zu erstrecken.

**ABSCHNITT X**

**Übergangsgeld**

**§ 65**

**Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld**

- (1) Der Arbeiter, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet und
  - b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren bei dem Arbeitgeber gestanden hat,erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.
- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
  - a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
  - b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
  - c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet ist,
  - d) der Arbeiter eine Abfindung auf Grund 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 auf Grund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
- i) der Arbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag 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 Personalabbaus,
- 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 außerdem wegen

- a) Schwangerschaft,
- b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(4) Geht der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 67 Abs. 1), ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieser Zeit eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

## **§ 66**

### **Bemessung des Übergangsgeldes**

(1) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit (§ 6 ohne die nach § 73 Abschn. A berücksichtigten Zeiten) einen Wochenlohn, höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes.

(2) Wochenlohn im Sinne des Absatzes 1 ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des vor dem Tage des Ausscheidens zustehenden Monatstabellenlohnes, vervielfacht mit der Zahl der Arbeitsstunden, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet und entlohnt worden sind, zuzüglich des anteiligen Sozialzuschlages. Steht am Tage vor dem Ausscheiden kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld so bemessen, als ob der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.

(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 zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten 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, bleibt die davor liegende Beschäftigungszeit bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 65 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Arbeiter, der nicht unter § 65 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen im Sinne des Unterabsatzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,

- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- h) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

## **§ 67**

### **Auszahlung des Übergangsgeldes**

(1) Das Übergangsgeld wird in monatlichen Teilbeträgen am Zahltag (§ 31 Abs. 2) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. Je vier Wochenbeträge werden zu einem monatlichen Teilbetrag zusammengefasst. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 66 Abs. 5 er erhält. Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

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

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

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

**ABSCHNITT XI**  
**Sonstige Vorschriften**

**§ 68**  
**Beteiligung der Personalvertretung**

Inwieweit die Personalvertretung bei der Durchführung des Tarifvertrages beteiligt wird, regelt sich nach den jeweils geltenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts.

**§ 69**  
**Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen**

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

**§ 70**  
**Schutzkleidung**

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

**§ 71**  
**Dienstkleidung**

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

## § 72

### Ausschlussfrist

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

## ABSCHNITT XII

### Übergangs- und Schlussvorschriften

## § 73

### Zeiten im Beitrittsgebiet

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

A. Zu § 6 - für den Bereich des Bundes -

1. Als Übernahme im Sinne des § 6 Abs. 2 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 Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, soweit der Bund deren Aufgaben bzw. Aufgabengebiete 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 auf Grund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.

Die Übertragung der Tätigkeit auf Grund 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.

## B. Zu § 45

1. Nach Maßgabe des § 45 Abs. 2 und 3 werden als Jubiläumszeit auch berücksichtigt Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben,
  - a) die auf einen Arbeitgeber, der unter den MTArb-O oder den BMT-G-O fällt, nach Artikel 13 des Einigungsvertrages überführt worden sind,
  - oder
  - b) deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ein Arbeitgeber, der unter den MTArb-O oder den BMT-G-O fällt, ganz oder überwiegend übernommen hat,

sofern diese Zeiten bei Arbeitern des Bundes nicht bereits nach Abschnitt A in Verbindung mit § 45 Abs. 2 Unterabs. 1 berücksichtigt werden,  
sowie Zeiten einer Tätigkeit bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post.

2. Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich.
3. Die Anrechnung von Zeiten, die nach § 7 Abs. 4 MTB II und MTL II in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen berücksichtigt worden sind, bleibt unberührt.
4. Die Zeiten nach den Nummern 1 bis 3 sind von der Berücksichtigung als Jubiläumszeit ausgeschlossen, wenn es sich um Zeiten im Sinne des Abschnitts A Nr. 3 handelt.

#### **§ 74**

#### **Übergangsvorschriften**

- (1) Soweit in anderen Tarifverträgen auf den Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964 oder den Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 Bezug genommen wird, tritt dieser Tarifvertrag an deren Stelle; entsprechendes gilt für Bezugnahmen auf einzelne Vorschriften dieser Tarifverträge.
- (2) Soweit bei der Durchführung dieses Tarifvertrages Lohnbestandteile für Arbeitsleistungen aus Lohnzeiträumen des Vorjahres maßgebend sind, gelten diese Arbeitsleistungen auf der Grundlage der in § 76 Abs. 2 bezeichneten Tarifverträge als auf der Grundlage dieses Tarifvertrages erbracht.

#### **§ 75**

#### **Bekanntmachung des Tarifvertrages**

Der Tarifvertrag wird vom Arbeitgeber in der für die Bekanntmachung amtlicher Erlasse üblichen Form bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Arbeitern zugänglichen Stelle ausgelegt.

#### **§ 76**

#### **In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1996 in Kraft.
- (2) Mit dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages treten
  - a) der Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964,

- b) der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964,
- c) der Tarifvertrag zu § 73 MTL II betr. Besitzstandswahrung vom 27. Februar 1964

außer Kraft.

(3) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

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

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

Im Falle der Kündigung des § 15 Abs. 1 Satz 2 zum 28. Februar 1998 tritt die Vorschrift in der bis zum 29. Februar 1996 gültigen Fassung unmittelbar wieder in Kraft. Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt eine Auslaufrfrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 28. Februar 1999.