

Manteltarifvertrag

der

HOCHBAHN

(vom 4. September 2012 / in der Fassung vom 14.02.2023)

Hamburger Hochbahn AG
Steinstraße 20
20095 Hamburg

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

gültig ab 1. August 2012 mit allen seither erfolgten Änderungen

Vorbemerkung

Alle Besitzstandsregelungen sind mittlerweile im Sicherungs-Tarifvertrag zusammengefasst und daher nicht mehr im Manteltarifvertrag enthalten.

Dies ist zum Zwecke der besseren Lesbarkeit eine durchgeschriebene, redaktionelle Fassung ohne Unterschriften. Die original unterschriebenen Dokumente sind bei den Tarifvertragsparteien einsehbar.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	- 1 -
§ 2 Allgemeines.....	- 2 -
§ 3 Dienstzeit	- 3 -
§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit	- 3 -
§ 5 Abgrenzung der Arbeitszeit	- 5 -
§ 6 Überstunden.....	- 7 -
§ 7 Arbeitsfreie Tage	- 9 -
§ 8 Rufbereitschaft	- 10 -
§ 9 Änderung der Tätigkeit.....	- 11 -
§ 10 Arbeitsentgelt	- 13 -
§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle	- 15 -
§ 12 Zuschuss zu den Entgeltersatzleistungen (Kranken-, Verletzten- und Übergangsgeld).....	- 15 -
§ 13 Freifahrt.....	- 17 -
§ 14 Jahressonderzahlung	- 18 -
§ 15 Urlaubsgeld für Mitarbeiter*innen, die von § 3 Nr. 3 Sicherungs-Tarifvertrag vom 26. November 2002 / 3. Juni 2003 erfasst werden, und für Auszubildende	- 19 -
§ 16 Jubiläumsgeld	- 20 -
§ 17 Sterbegeld	- 20 -
§ 18 Erholungsurlaub	- 21 -
§ 19 Freistellung von der Arbeit	- 22 -
§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	- 24 -
§ 21 Erlöschen von Ansprüchen.....	- 25 -
§ 22 Vertragsdauer.....	- 26 -

Anhang 1

1. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen	I
2. Standortsicherung für die Busbetriebshöfe	I
3. Übernahme der Auszubildenden	I
4. Vorgezogenes Ausscheiden älterer Mitarbeiter*innen.....	I
5. Wintermonatsbeschäftigung Alsterschiffahrt	II
6. Hauptstandorte und Nebenstandorte als jeweils ein gemeinsamer Bus-Betriebshof .	II

Anhang 2

Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung	III
---	-----

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt unmittelbar und zwingend:
- a) räumlich für die Bundesrepublik Deutschland, für Mitarbeiter*innen mit Einstellungsdatum ab 1. Januar 1999 begrenzt auf Betriebsstandorte in der Freien und Hansestadt Hamburg,
 - b) fachlich für das Unternehmen Hamburger Hochbahn AG (im Folgenden HOCHBAHN),
 - c) persönlich für die Mitarbeiter*innen, die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
- a) Mitarbeiter*innen, deren Monatsentgelt ausschließlich besonders vereinbarter Zulagen das jeweils höchste Tabellenentgelt des Entgelttarifvertrages übersteigt,
 - b) Mitarbeiter*innen der Entgeltgruppen 14 und 15, mit denen ein außertariflicher Arbeitsvertrag auf freiwilliger Basis abgeschlossen wird,
 - c) Volontär*innen, Praktikant*innen, Schüler*innen und Student*innen.

Protokollnotizen zu § 1 Absatz 2 b):

Die Öffnung der Entgeltgruppen 14 und 15 für außertarifliche Arbeitsverträge auf freiwilliger Basis gilt vorrangig für nach dem 28. August 2012 eingestellte Mitarbeiter*innen.

Die Öffnung der Entgeltgruppen 14 und 15 für außertarifliche Arbeitsverträge auf freiwilliger Basis lässt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unberührt.

Nach Ablauf von 3 Jahren (gerechnet ab dem 28. August 2012) erfolgt eine Überprüfung der Anwendung dieser Regelung.

- (3) Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter*innen, die als kurzfristig Beschäftigte gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV eingestellt werden, können im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
- (4) Für die Auszubildenden der HOCHBAHN findet dieser Tarifvertrag sinngemäß Anwendung.
- (5) Der Tarifvertrag gilt auch für Mitarbeiter*innen, die für eine geringere als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eingestellt worden sind (Teilzeitbeschäftigte inklusive der geringfügig Beschäftigten gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV). Soweit keine gesonderten Regelungen getroffen sind, ist für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen der Tarifvertrag sinngemäß anzuwenden. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen sind tarifliche Leistungen anteilig entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit zu berechnen, sofern nachfolgend nicht anders geregelt.

§ 2 Allgemeines

- (1) Die Vorschriften zur Erhaltung der Ordnung und Sicherheit im Betrieb und für die Sicherheit von Leben und Gesundheit müssen im Interesse aller genau beachtet werden.
- (2) Betriebliche oder geschäftliche Angelegenheiten dürfen Unbefugten nicht zum Nachteil der HOCHBAHN offenbart werden. Ohne Erlaubnis oder Wissen des Arbeitgebers darf Betriebseigentum nicht, auch nicht, wenn es für wertlos erachtet wird, aus dem Betrieb entfernt werden.
- (3) Die HOCHBAHN kann Mitarbeiter*innen, wenn es im Hinblick auf ihre Arbeit oder die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen nötig erscheint, ärztlich oder vertrauensärztlich untersuchen lassen; die Kosten trägt die HOCHBAHN.
- (4) Die Mitarbeiter*innen dürfen Zuwendungen, die einen persönlichen materiellen Vorteil bedeuten, von Personen, die mit der HOCHBAHN in Geschäftsverbindung stehen, nur mit Zustimmung des Vorstandes der HOCHBAHN annehmen. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.
- (5) Die Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, der HOCHBAHN eine entgeltliche Nebentätigkeit, die nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, oder das Betreiben eines Gewerbes schriftlich mitzuteilen. Sie sind zu einer Nebentätigkeit oder zum Betreiben eines Gewerbes nur berechtigt, soweit ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dadurch nicht beeinträchtigt werden. Eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ist insbesondere gegeben, wenn durch die Nebentätigkeit oder das Betreiben eines Gewerbes arbeitszeitrechtliche Grenzen überschritten werden oder wenn die Nebentätigkeit bei einem Wettbewerber oder das Betreiben eines Gewerbes im direkten Wettbewerb der HOCHBAHN ausgeübt wird.
- (6) Für die Gewährung unentgeltlicher Dienst- bzw. Arbeitskleidung gilt die jeweilige Betriebsvereinbarung.
- (7) Mitarbeiter*innen, die von der HOCHBAHN zu Busfahrer*innen ausgebildet werden, weil sie hierfür noch keinen Führerschein (Führerschein Klasse D) besitzen, haben die Ausbildungskosten zu erstatten, falls sie vor Ablauf von zwei Jahren nach Erwerb der Zulassung zur gewerblichen Personenbeförderung schuldhaft entlassen werden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden.

Die Erstattungssumme ist vor Beginn der Ausbildung zwischen der HOCHBAHN und den Mitarbeiter*innen zu vereinbaren; sie darf die tatsächlichen Ausbildungskosten nicht übersteigen. Sie ist mit 1/24 für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens zurückzahlen. Mitarbeiter*innen, die den Führerschein Klasse D besitzen und aufgrund der Ausbildung durch die HOCHBAHN nur zusätzlich die Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung erhalten, haben die Hälfte zu erstatten.

- (8) Eine Erstattung von Ausbildungskosten sowie die Höhe der Erstattungssumme können einzelvertraglich mit Zustimmung des Betriebsrates auch in den Fällen vereinbart werden, in denen die Mitarbeiter*innen an externen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen auf Kosten der HOCHBAHN teilnehmen und vor Ablauf einer im Einzelfall zu vereinbarenden Frist nach Beendigung der Ausbildung schuldhaft entlassen werden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden. Die Erstattungssumme und die Rückzahlungsregelung sind vor Beginn der Ausbildung zwischen der HOCHBAHN und den Mitarbeiter*innen zu vereinbaren. Die Erstattungssumme darf die tatsächlichen Ausbildungskosten nicht übersteigen.

- (9) Der Arbeitsvertrag muss schriftlich vereinbart werden. Änderungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich erfolgen.
- (10) Eine Probezeit kann längstens für die Dauer von 6 Monaten vereinbart werden.

§ 3 Dienstzeit

- (1) Das Dienstalter der Mitarbeiter*innen rechnet vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der HOCHBAHN an. Bei der HOCHBAHN verbrachte Ausbildungsjahre werden auf das Dienstalter angerechnet.
- (2) Frühere Dienstzeiten bei der HOCHBAHN werden auf das Dienstalter der Mitarbeiter*innen nach 6 Monaten neuer Tätigkeit angerechnet. Eine Anrechnung findet jedoch nicht statt, wenn das frühere Arbeitsverhältnis entweder durch den*die Mitarbeiter*in selbst oder wegen eines von ihr*ihm verschuldeten Grundes durch die HOCHBAHN aufgelöst worden ist.

§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen ist die regelmäßige Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind nur auf Basis der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit zulässig. Für Mitarbeiter*innen mit flexibler Arbeitszeit gelten die jeweiligen Betriebsvereinbarungen der einzelnen Tätigkeitsbereiche.

Im Schicht- und Betriebsdienst regelt sich die Arbeitszeit nach Maßgabe der Schichtpläne und der Dienst- und Freizeitübersichten.

- (2) Für die tägliche regelmäßige Arbeitszeit gelten folgende Obergrenzen:

Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit darf nicht mehr als 9 Stunden, für Busfahrer*innen und Zugfahrer*innen nicht mehr als 9 Stunden 30 Minuten einschließlich der unbezahlten Pause des Gesamtdienstes betragen.

Bis zum Fahrplanwechsel am 31. März 2022 gilt: Abweichend hiervon kann die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit für Busfahrer*innen für 5 % der Dienstplanmasse (Dienstplanmasse wird definiert als Summe der Dienstpläne in den Reihenfolgen, das heißt als Summe der Dienstpläne der Tagesarten Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag, Samstag und Sonntag zum Zeitpunkt der Dienstplanabnahme) je Betriebshof auf bis zu 10 Stunden einschließlich der unbezahlten Pause des Gesamtdienstes ausgedehnt werden. Jede*r Busfahrer*in darf jedoch für höchstens zwei dieser Dienste je Kalendermonat eingeteilt werden. Dieser Unterabsatz entfällt zum Zeitpunkt des Fahrplanwechsels am 31. März 2022.

Für Mitarbeiter*innen des U-Bahn-Betriebsdienstes mit Ausnahme der Zugfahrer*innen darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden, wenn in erheblichem Um-

fang infolge Verkehrsrufe Arbeitsbereitschaft anfällt, bis zu 10 Stunden 30 Minuten betragen. Weichensteller*innen und Haltestellenwärter*innen können Dienstpläne bis zu 10 Stunden erhalten, wenn der Zugabstand eine stets wiederkehrende kurze Arbeitsunterbrechung gestattet. Das ist der Fall, wenn mindestens ein Zugabstand von zehn Minuten vorliegt oder zeitweilig während der Verkehrsspitzen ein*e zweite*r Mitarbeiter*in auf der Haltestelle zur Verfügung steht. Hierdurch sind die nach dem ArbZG zu gewährenden Pausen abgegolten.

Bei gleitender Arbeitszeit kann die diensttäglich regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

- (3) Für die tägliche regelmäßige Arbeitszeit gelten folgende Untergrenzen (vgl. auch Protokollnotiz zu § 6 Abs. 2 C.):

Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit darf nicht weniger als 6 Stunden, in den technischen Abteilungen nicht weniger als 5 Stunden, für Busfahrer*innen einschließlich der unbezahlten Pause des Gesamtdienstes und für den Betriebsdienst der U-Bahn nicht weniger als 4 Stunden 30 Minuten betragen.

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen darf die tägliche regelmäßige Arbeitszeit nicht weniger als 2 Stunden betragen.

- (4) Bei geteiltem Dienst darf die tägliche regelmäßige Arbeitszeit nicht weniger als 2 Stunden 30 Minuten je Dienstteil, bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen nicht weniger als 2 Stunden je Dienstteil betragen; zwischen einem ersten und einem zweiten Dienstteil müssen an den Montagen bis Freitagen mindestens 3 Stunden, an den Sonntagen und Sonntagen mindestens 2 Stunden liegen. Die maximale Teildienstlänge beträgt 6 Stunden.

Für Busfahrer*innen und für den Betriebsdienst der U-Bahn gilt folgende abweichende Regelung (vgl. auch Protokollnotiz zu § 6 Abs. 2 C.):

gültig für	Arbeitszeitgrenzen		
	Mindestarbeitszeit je Dienstteil	Mindestzwischenzeit zwischen geteilten Diensten	maximale Teildienstlänge
Busfahrer*innen	2,0 Std.	2,0 Std.	6,5 Std.
Betriebsdienst der U-Bahn	2,0 Std.	2,0 Std.	6,0 Std.

Für Busfahrer*innen umfassen die Mindestarbeitszeit je Dienstteil und die maximale Teildienstlänge die unbezahlte Pause des Gesamtdienstes.

An den Sonntagen und Sonntagen wird kein geteilter Dienst geleistet.

- (5) Die Dienstschicht zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit soll innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen und kann bis zu 13 Stunden 30 Minuten ausgedehnt werden.

Für Busfahrer*innen einschließlich der unbezahlten Pause des Gesamtdienstes und für den Betriebsdienst der U-Bahn kann die Dienstschicht bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden.

- (6) Im Fahr- und Wechselschichtdienst sollen grundsätzlich nicht mehr als 7 dienstplanmäßige Arbeitstage mit 56 Stunden Arbeitszeit aufeinander folgen, geringfügige Überschreitungen dürfen für 7 Tage insgesamt nicht mehr als 30 Minuten betragen.

Bei Anwendung eines anderen Turnus wird entsprechend verfahren.

- (7) Die Schichtpläne und Dienst- und Freizeitübersichten sind an geeigneter, den Mitarbeiter*innen zugänglicher Stelle auszulegen. Sie können auch als Datei an die Mitarbeiter*innen übermittelt bzw. an geeigneter Stelle elektronisch hinterlegt werden. Einzelheiten regeln die Betriebsparteien.

§ 5

Abgrenzung der Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet am regelmäßigen Arbeitsplatz; Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Im Betriebsdienst Bus gilt der Heimatbetriebs- hof, für den Betriebsdienst der U-Bahn gilt der jeweilige von 6 geographischen Be- reichen als regelmäßiger Arbeitsplatz.

Im Baudienst und im elektro-, signal- und nachrichtentechnischen Dienst gilt der jeweili- ge Bezirk als regelmäßiger Arbeitsplatz (Einzelheiten sind durch Betriebsvereinbarung geregelt); hierdurch nicht erfasste Arbeitsplätze werden von Fall zu Fall geregelt.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 1:

Im Betriebsdienst kann – soweit eine zusammenhängende Pausengewährung nicht möglich ist – die Gesamtdauer der Ruhepausen entsprechend § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG durch Betriebsvereinbarung oder Dienstpläne auf Kurzpausen von angemessener Dau- er aufgeteilt werden.

- (2) Beginnt oder endet die Arbeitszeit nicht am regelmäßigen Arbeitsplatz, so entsteht für die Mitarbeiter*innen des Bus-Fahrdienstes bei Dienstleistungen auf einem anderen als dem Heimatbetriebshof oder durch Ablösen auf der Strecke wie Arbeitszeit zu ver- gütende Wegezeit. Bus-Betriebshöfe mit Satelliten (Nebenstandorte) innerhalb eines Umkreises von 2,5 km von den Hauptstandorten gelten jeweils als ein gemeinsamer Be- triebshof im Sinne dieses Absatzes.

Das gleiche gilt im Bereich der U-Bahn zwischen dem Grenzbahnhof des geographi- schen Bereichs und dem Tätigkeitsbereich. Die Wegezeit ist für jeden Heimatbetriebs- hof und für jeden Grenzbahnhof durch Wegezeittabellen festzuhalten. Liegt der Arbeits- beginn oder das Arbeitsende zwischen 00:00 Uhr und 05:00 Uhr, so ist die Wegezeit doppelt zu vergüten.

Hierdurch nicht erfasste Bereiche können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2:

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Wegezeitenregelung des Busbetriebes auch für Disponent*innen und Betriebsaufseher*innen anzuwenden ist. Die Wegezeitenregelung gilt nicht für ausdrückliche Springer*innen-Arbeitsplätze und für Urlaubs- und Krankenvertreter*innen, für die Vertretungszulage gezahlt wird.

- (3) Im durchgehenden Wechsel-Schichtdienst rechnen die gem. § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG vereinbarten Kurzpausen am Arbeitsplatz als Arbeitszeit.
- (4) Im Fahrdienst rechnen die Wendezeiten als Arbeitszeit.

Für Busfahrer*innen werden von den in den Dienst- und Schichtplänen enthaltenen Arbeitsunterbrechungen (Wendezeiten), soweit sie jeweils mindestens 15 Minuten betragen, bis zu 30 Minuten täglich nicht bezahlt und gelten nicht als Arbeitszeit.

Protokollnotizen zu § 5 Absatz 4:

Pausenregelung der Busfahrer*innen gem. § 1 Absatz 3 Fahrpersonalverordnung i.V.m. § 7 ArbZG:

Von der dienstplanmäßigen Arbeitszeit sind alle Arbeitsunterbrechungen, wie z.B. Wendezeiten, als Pausen zu rechnen, wenn die einzelne Arbeitsunterbrechung nicht unter 10 Minuten beträgt und diese Unterbrechungen mindestens insgesamt 1/6 der durchschnittlichen planmäßigen Lenkzeit ausmachen.

Diese ergänzende Vereinbarung wirkt bei Kündigung des Manteltarifvertrages bis zu dem Fahrplanwechsel nach, der mindestens 4 Monate nach dem Kündigungstermin in Kraft tritt.

Zielvorgabe:

Die planmäßige Zeit für die Vorbereitung einer Fahrt im Busfahrdienst (Zielvorgabe) beträgt generell eine Minute.

- (5) Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sind ebenfalls im Rahmen der nachfolgenden Unterabsätze Arbeitszeit.

Ab dem Fahrplanwechsel am 11. Dezember 2022 werden im Fahrdienst des Busbetriebes 5 Minuten je Dienstschrift, ab dem Fahrplanwechsel am 31. März 2023 werden 10 Minuten je Dienstschrift und ab dem Fahrplanwechsel am 10. Dezember 2023 werden 15 Minuten je Dienstschrift als Arbeitszeit (§ 4 Absatz 2 Unterabsatz 2) für die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten im Dienstplan aufgeführt.

Bis zum Fahrplanwechsel am 10. Dezember 2023 gilt: Die im Fahrdienst des Busbetriebes gemäß Dienstanweisung zu leistenden Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten werden – zusätzlich zur Arbeitszeitanrechnung nach Unterabsatz 2 – pauschal pro Monat mit € 36,81 vergütet; werden auf einem Bus-Betriebshof innerhalb eines Monats Dienstleistungen im Wechsel zwischen Hauptstandort und Nebenstandort (Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2) dieses Bus-Betriebshofes erbracht, erhöht sich die monatliche Pauschale für Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten ab dem ersten Wechsel auf € 51,03. Bei Abweichungen von der vollen Monatsleistung wird anteilig nach geleisteten Diensten abgerechnet. Die bei geteilten Diensten zusätzlich zu leistenden Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sind mit der Zulage für geteilte Dienste (§ 10 Absatz 7) abgegolten und werden nicht gesondert bezahlt. Dieser Unterabsatz entfällt zum Zeitpunkt des Fahrplanwechsels am 10. Dezember 2023.

Ab dem Fahrplanwechsel am 10. Dezember 2023 gilt: Werden auf einem Bus-Betriebshof innerhalb eines Monats Dienstleistungen im Wechsel zwischen Hauptstandort und Nebenstandort (Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2) dieses Bus-Betriebshofes erbracht, wird eine monatliche Wegezeitenpauschale ab dem ersten Wechsel in Höhe von € 15,00 pro Monat gezahlt; ab dem 1. Januar 2024 wird diese Pauschale dynamisiert.

Für den Fahrdienst U-Bahn wird die Dauer der Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten durch die Betriebsparteien im Rahmen der Dienstplanabnahme bestimmt.

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass das Abstellen des Fahrzeuges auf dem zugewiesenen Stellplatz derjenige Zeitpunkt ist, der für die Feststellung einer Fahrzeugverspätung maßgeblich ist. Die für die Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten im Dienstplan berücksichtigte Arbeitszeit dient nicht als Puffer für Verspätungen.

Protokollnotizen zu § 5 Abs. 5:

Die Höhe der Pauschalvergütung verändert sich nicht durch technische und / oder organisatorische Veränderungen, soweit sie Auswirkungen auf die Vorbereitungs- und Abschlusszeiten haben. Diese Protokollnotiz entfällt zum Zeitpunkt des Fahrplanwechsels am 10. Dezember 2023.

(6) Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass notwendige Weiterbildungen im Busbereich (BKrfQG) von der HOCHBAHN den Mitarbeiter*innen kostenfrei während der regulären Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden. Etwaige anfallende Wegezeiten bei Besuch der Weiterbildungen auf anderen als dem Heimatbetriebshof werden nach der Wegezeitentabelle im Busbereich vergütet.

§ 6 Überstunden

- (1) Überstunden sind Arbeitszeiten, welche außerhalb der eigentlichen dienstplanmäßigen oder regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen gelten nur die Arbeitszeiten, die die regelmäßige monatliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschreiten, als Überstunden.

- (2) Die Abgrenzung zwischen Überstunden und dienstplanmäßiger (regelmäßiger) Arbeitszeit sowie deren Abrechnung ist für den Fahrdienst Bus und den Betrieb U-Bahn geregelt in der folgenden

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 2:

A. Überstundenregelung für den Fahrdienst Bus:

1. Arbeitszeitflexibilisierung (Plus/Minus-Rechnung)

Dienstplanveränderungen (Verlängerungen/Verkürzungen) z. B. aufgrund von zusätzlicher Verkehrsleistung sind dienstplanmäßige Arbeitszeit und werden über die Plus/Minus-Rechnung abgerechnet.

Mehr- und Minderleistungen, die sich aus der Dienstreihenfolge, aus Dienstveränderungen und beim Fahren außerhalb der Reihenfolge ergeben, werden ebenfalls über die Plus/Minus-Rechnung abgerechnet.

Abweichungen zwischen der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (tarifliche Arbeitszeit) und der tatsächlichen Arbeitszeit werden auf einem persönlichen Zeitkonto verbucht (Plus/Minus-Konto).

Das persönliche Zeitkonto unterliegt keinem festen Abrechnungszeitraum. Es wird als rollierendes 3-Monats-Konto geführt.

Am Ende jeden Monats werden alle über Plus 2 Stunden hinaus bestehenden Arbeitszeitüberhänge (Zeitguthaben) des 1. Monats aus dem vergangenen (rollierenden) 3-Monats-Zeitraum als Überstunden bezahlt (soweit noch kein Zeitausgleich erfolgt ist). Minus-Überhänge über Minus 2 Stunden hinaus verfallen.

2. Überstunden

Überstunden sind:

1. Arbeiten am freien Tag (DAFT)
2. Fahrzeugverspätungen gemäß § 6 Absatz 3
3. Stunden, die über die Bandbreite (+ 2 Stunden) der Plus/Minus-Rechnung hinaus im 1. Monat des Abrechnungszeitraumes geleistet und innerhalb des Abrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen wurden.

B. Überstundenregelung für den Betrieb U-Bahn:

1. Mitarbeiter*innen im Betriebsdienst, die fest in einem Dienstplan eingeteilt sind:

Für Mitarbeiter*innen, die in einem Dienstplan eingeteilt sind, regelt sich im Allgemeinen der Ausgleich durch den Dienstplan selbst. Wird bei einem einzelnen Dienst eine zusätzliche Arbeitsleistung gefordert (Ablösung fehlt, Zugverspätung, Betriebsverstärkung), so ist diese als Überstundenleistung zu werten.

2. Mitarbeiter*innen, die nicht fest in einem Dienstplan eingeteilt sind:

Reservemitarbeiter*innen, die als Vertreter*innen in Dienstplänen für längere Zeit eingeteilt werden, erhalten im Allgemeinen den in dem Dienstplan vorgesehenen Ausgleich, so dass eine besondere Stundenkontierung nicht erforderlich ist. Wird bei einem Wechsel von einem Dienstplan in den anderen mehr Arbeitszeit geleistet, als der*die Betreffende als Reservemitarbeiter*in geleistet hätte, so hat die Dienststelle dafür zu sorgen, dass ein Ausgleich insbesondere beim nächsten Reservecdienst gegeben wird. Wird ein*e Reservemitarbeiter*in nur als Reserve, d.h. für Zuspätkommende, für Ablösung, für Betriebsverstärkung usw. eingeteilt, so beträgt seine*ihre tägliche Arbeitszeit 7,8 Stunden. Was über diese Zeit hinausgeht, ist, wie für die im Dienstplan eingeteilten Mitarbeiter*innen, als Überstundenleistung zu werten, es sei denn, er*sie wird für längere Zeit in einem Dienstplan eingeteilt.

- (3) Arbeitszeitüberschreitungen, die nicht nach Absatz 2 geregelt sind, werden täglich auf halbe Stunden aufgerundet. Im Fahrdienst werden bei Arbeitszeitüberschreitungen durch Fahrzeugverspätungen von täglich bis zu 15 Minuten täglich 5 Minuten nicht gerechnet; Fahrzeugverspätungen über täglich insgesamt 15 Minuten werden täglich auf halbe Stunden aufgerundet. Am Monatsende werden alle durch Fahrzeugverspätungen entstandenen Arbeitszeitüberschreitungen zusammengezählt und ebenfalls auf halbe Stunden aufgerundet.
- (4) Überstunden sind zu leisten, wenn sie angeordnet werden oder wenn sie zur Abwendung einer Gefahr oder eines Schadens notwendig sind. Die Anordnung von Überstun-

den ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken. Jede allgemeine, über den Einzelfall hinausgehende Anordnung von Überstunden, die voraussehbar ist, ist außerdem dem Betriebsrat zur Geltendmachung seiner Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz anzuzeigen.

- (5) Überstunden sind nach Wahl der Mitarbeiter*innen durch Freizeit abzugelten oder mit Zuschlag zu vergüten.

Die Freizeitabgeltung ist einvernehmlich festzulegen, sie ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden vorzunehmen; für den Fall, dass bis zum Ende des 3. Kalendermonats nicht genügend Arbeitszeit für einen vollen Freistellungstag angesammelt werden konnte, kann die Frist für den Freizeitausgleich durch Betriebsvereinbarung verlängert werden. Im Fall des Freizeitausgleichs werden die Überstundenzuschläge ausbezahlt. Nicht ausgeglichene Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt.

§ 7 Arbeitsfreie Tage

- (1) Arbeitsfreie Tage sind Sonnabende, Sonntage und die gesetzlichen Wochenfeiertage. Außerdem ist am 24. und 31. Dezember die Zeit ab 12:00 Uhr arbeitsfrei, ab dem Jahr 2021 sind der 24. und 31. Dezember ganztägig arbeitsfrei.
- (2) Für Mitarbeiter*innen im Betriebsdienst und im Wechsel-Schichtdienst werden die arbeitsfreien Tage planmäßig anderweitig eingeteilt und ergeben sich aus der Dienst- und Freizeitübersicht oder aus dem Schichtplan. Für jeden Sonnabend und für jeden Sonntag wird ein nicht entgeltberechtigter freier Tag und für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf die Tage Montag bis Freitag fällt, ein entgeltberechtigter freier Tag gegeben. Für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen wird die Anzahl der insgesamt im Kalenderjahr zu gebenden freien Tage jedoch zum Ausgleich für eine gegenüber der täglichen Arbeitszeit (7,8 Stunden) dienstplanmäßig verkürzte bzw. verlängerte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit entsprechend verringert bzw. erhöht.
- (3) a) Ab dem Jahr 2021 erhalten Mitarbeiter*innen, die Schichtarbeit leisten, zwei entgeltberechtigte freie Tage pro Kalenderjahr als Ausgleich für die mit dem Schichtdienst verbundenen Belastungen.

Schichtarbeit als Anspruchsvoraussetzung für diese zwei entgeltberechtigten freien Tage pro Kalenderjahr als Ausgleich für die mit dem Schichtdienst verbundenen Belastungen ist diejenige Arbeit, die einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden in Zeitabschnitten von längstens 6 Wochen vorsieht. Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden.

Ob Schichtarbeit für die Beanspruchung der in diesem Absatz geregelten freien Tage vorliegt, wird anhand der Einsatzzeiten der Mitarbeiter*innen im jeweiligen Vor-Kalenderjahr ermittelt. Dabei muss im Vor-Kalenderjahr Schichtarbeit mindestens an neun Monaten geleistet worden sein.

- b) Die Voraussetzungen für die zwei entgeltberechtigten freien Tage pro Kalenderjahr können alternativ zu Buchstabe a) auch dadurch erfüllt werden, dass Mitarbeiter*innen im jeweiligen Vor-Kalenderjahr mindestens 30 Schichten mit einem geteilten Dienst (§ 4 Abs. 4) geleistet haben, oder dass Mitarbeiter*innen im

jeweiligen Vor-Kalenderjahr mindestens 30 Schichten, die entweder zwischen 0 und 4 Uhr begonnen oder geendet haben, geleistet haben.

- c) Die Anzahl der entgeltberechtigten freien Tage beträgt maximal zwei Tage pro Kalenderjahr. Es erfolgt keine Kumulation, wenn Mitarbeiter*innen mehr als einen Tatbestand der Buchstabe a) und b) erfüllen.
 - d) Die Anzahl von zwei entgeltberechtigten freien Tagen setzt eine 5-Tage-Woche voraus. Bei Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage in der Woche wird die Anzahl entsprechend berechnet. Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden aufgerundet, im Übrigen wird abgerundet.
 - e) Die zwei entgeltberechtigten freien Tage sind wie Urlaubstage zu behandeln und werden unter Berücksichtigung dringender betrieblicher Belange gewährt. Die Übertragbarkeit richtet sich nach § 18 Abs. 5. Können bereits entstandene entgeltberechtigte freie Tage wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, so sind sie abzugelten.
 - f) Die Betriebsräte der HOCHBAHN sowie der Hochbahn-Wache werden zeitnah nach Abschluss des anspruchsbegründenden Vor-Kalenderjahres über die Ermittlung der entgeltberechtigten freien Tage unterrichtet. Für 2021 wird den Betriebsräten der HOCHBAHN sowie der Hochbahn-Wache zeitnah (bis spätestens Ende Mai 2021) eine Aufstellung der in 2021 anspruchsberechtigten Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt. Zudem erhält ver.di eine statistische Auswertung der im Jahr 2021 Anspruchsberechtigten.
- (4) Soweit einzelne arbeitsfreie Tage anfallen, muss die Freizeit mindestens 36 zusammenhängende Stunden betragen. Bei Mitarbeiter*innen, die in Schichtfolge arbeiten, kann diese Zeit mit Zustimmung des Betriebsrates auf 30 Stunden verkürzt werden.
- (5) Der Turnus zwischen Arbeitstagen und arbeitsfreien Tagen wird planmäßig festgelegt.

§ 8 Rufbereitschaft

- (1) Soweit erforderlich, kann die HOCHBAHN Mitarbeiter*innen durch schriftliche Mitteilung zur Rufbereitschaft verpflichten. Die Verpflichtung kann mit einer Frist von 4 Wochen zu jedem Monatsende aufgehoben werden.

Aufgrund der besonderen Vorschriften für das Fahrpersonal im Fahrdienst dürfen die im aktiven Fahrdienst tätigen Mitarbeiter*innen nicht zur Rufbereitschaft herangezogen werden.

Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Rufbereitschaft und Erholungsurlaub schließen sich gegenseitig aus.

- (2) Die Mitarbeiter*innen der Rufbereitschaft haben sich im Rahmen einer Reihenfolge zu Dienstleistungen bereitzuhalten, die außerhalb des normalen Betriebsablaufes anfallen und sofortiges Eingreifen erfordern.
- (3) Das Entgelt für die Rufbereitschaft wird im Entgelttarifvertrag geregelt; dabei ist an Sonabenden, Sonntagen und Feiertagen der doppelte Betrag zu vergüten. Dienstliche Inanspruchnahmen einschließlich etwaiger Wegezeiten, die während der Rufbereitschaft, jedoch außerhalb der täglichen Arbeitszeit stattfinden, gelten als Überstunden.

§ 9 Änderung der Tätigkeit

- (1) a) Wird ein*e Mitarbeiter*in in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, so regelt sich sein*ihr zukünftiges Tabellenentgelt entsprechend seiner*ihrer bisherigen Stufe. Er*Sie wird jedoch höchstens in die Stufe der neuen Entgeltgruppe eingruppiert, die den Betrag seiner*ihrer bisherigen Stufe um den Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 3 seiner*ihrer bisherigen Entgeltgruppe übersteigt.

Bei einer Höhergruppierung um mehr als eine Entgeltgruppe vervielfacht sich dieser Betrag um die Anzahl dieser Gruppen. Das Steigerungsdatum rechnet vom Tage der Wirksamkeit der Höhergruppierung an.

Die nächste Stufensteigerung erfolgt nach 2 Jahren.

- b) Eine befristete Höhergruppierung von Mitarbeiter*innen aus sachlichem Grund ist mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.
- (2) Wird einem*einer Mitarbeiter*in vorübergehend die Tätigkeit einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe übertragen, so erhält er*sie eine Vertretungszulage. Ist in dem Entgelt die Stellvertretung bereits abgegolten, so entsteht kein Anspruch auf die Vertretungszulage.

Die Vertretungszulage beträgt den Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt des*der Vertreters*Vertreterin und dem Tabellenentgelt für die zu vertretende Tätigkeit entsprechend der Stufe des*der Vertreters*Vertreterin, höchstens jedoch für jede höhere Entgeltgruppe den Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 3 der Entgeltgruppe des*der Vertreters*Vertreterin. Die Vertretungszulage errechnet sich mindestens aber als Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt des*der Vertreters*Vertreterin entsprechend seiner*ihrer Stufe und der Stufe 1 des Tabellenentgelts für die zu vertretende Tätigkeit.

Die Vertretungszulage wird zeitanteilig für jeden vollen Tag einer Vertretung gezahlt.

Sobald der*die Mitarbeiter*in 6 Monate ununterbrochen die Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe verrichtet hat, ist er*sie unbefristet in diese Entgeltgruppe einzureihen oder wieder in seine*ihre frühere Tätigkeit einzuweisen. Eine Anwendung dieser Regelung, die nur aufgrund gezielter kurzfristiger Unterbrechungen eine Überschreitung des 6-Monatszeitraumes vermeidet und dazu dient, eine dauerhafte Stellenplanunterdeckung zu kompensieren, ist unzulässig.

Bei der Übernahme von Aufgaben von begrenzter Dauer, die in der Person des*der zu Vertretenden begründet ist, kann der Zeitraum von 6 Monaten überschritten werden. Darüber hinaus kann diese Frist in anderen Ausnahmefällen nach Zustimmung durch den Betriebsrat überschritten werden.

- (3) Sofern dringende betriebliche Erfordernisse es notwendig machen, kann der*die Mitarbeiter*in durch schriftliche Mitteilung in die Tätigkeit einer anderen, auch niedrigeren Entgeltgruppe eingewiesen werden, soweit die so zugewiesene Tätigkeit nach Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung zumutbar ist. Der*Die Mitarbeiter*in erhält vom Tage der Einweisung das Entgelt seiner*ihrer neuen Tätigkeit. Hierzu tritt bei Herabgruppierungen eine Ausgleichszulage nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen. Die Ausgleichszulage wird für die Dauer des Bezugs als Festbetrag gezahlt; sie unterliegt nicht der Dynamisierung. Bei weiteren Umgruppierungen (Einweisung des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin in die Tätigkeit einer anderen Entgeltgruppe), erfolgt eine entsprechende Anpassung der Ausgleichszulage.

Die Ausgleichszulage wird auch dann gezahlt, wenn die Einweisung in die andere Tätigkeit einer Änderungskündigung bedarf.

- a) Für Mitarbeiter*innen, die am Tage der Einweisung mindestens das 40. Lebensjahr vollendet haben und am Tage der Einweisung bei der HOCHBAHN mindestens beschäftigt waren:

15 Dienstjahre,	beträgt die Ausgleichszulage	85 %;
17 Dienstjahre,	beträgt die Ausgleichszulage	88 %;
19 Dienstjahre,	beträgt die Ausgleichszulage	91 %;
21 Dienstjahre,	beträgt die Ausgleichszulage	94 %;
23 Dienstjahre,	beträgt die Ausgleichszulage	97 %;
25 Dienstjahre,	beträgt die Ausgleichszulage	100 %

des Unterschiedsbetrages zwischen dem letzten, vor der Einweisung verdienten Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt am Tag der Einweisung. Die Zahlung beginnt mit dem Einweisungsmonat und erfolgt unbefristet.

- b) Für Mitarbeiter*innen, die keinen Anspruch nach Buchstabe a) erwerben, beträgt die Ausgleichszulage 100 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem letzten, vor der Einweisung verdienten Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt am Tag der Einweisung. Die Zahlung erfolgt für den Einweisungsmonat und die Zahl von Monaten, die der Zahl der vollendeten Dienstjahre entspricht.

In den Fällen a) und b) besteht kein Anspruch auf die Ausgleichszahlung, wenn die Einweisung in die Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe auf eigenen Wunsch des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin oder aus einem in seiner*ihrer Person liegenden und durch ihn*sie verschuldeten Grund erfolgt ist.

- c) Für Mitarbeiter*innen, die infolge eines im Betrieb in Ausübung des Berufes nicht vorsätzlich oder grobfahrlässig erlittenen Unfalls oder infolge einer im Sinne des SGB anerkannten Berufskrankheit in die Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe eingewiesen werden, beträgt die Ausgleichszulage 100 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem letzten, vor der Einweisung verdienten Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt am Tag der Einweisung. Die Zahlung beginnt mit dem Einweisungsmonat und erfolgt unbefristet. Hierbei können die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder aus von der HOCHBAHN ganz oder teilweise getragenen Versicherungen bezogenen Leistungen dem*der Mitarbeiter*in bis zur Hälfte auf die Ausgleichszahlung angerechnet werden.
- (4) Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen errechnet sich die Höhe des zu zahlenden Entgelts bzw. die Höhe der Vertretungszulage gem. Absatz 1 und 2 anteilig entsprechend der im jeweiligen Monat geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit eines*einer Vollzeitbeschäftigten. Für die Berechnung der Ausgleichszulage gem. Absatz 3, Buchstaben a) bis c) ist anstelle des Tabellenentgelts das Stundenentgelt und anstelle der vollen die anteilige Funktionszulage die Berechnungsbasis.
- (5) Rationalisierungsschutz
- a) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmung sind Änderungen der Arbeitstechnik oder Arbeitsorganisation, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken und für die Mitarbeiter*innen zu einem Wechsel der bisherigen Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.
- b) Die HOCHBAHN ist verpflichtet, dem*der von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Mitarbeiter*in einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

- c) Kann dem*der Mitarbeiter*in ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht nachgewiesen werden, so hat er*sie Anspruch auf Umschulung. Die HOCHBAHN soll die erforderlichen Umschulungsmaßnahmen durchführen oder veranlassen. Der*Die Mitarbeiter*in ist für die zur Umschulung erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Urlaubsentgelts von der Arbeit freizustellen. Kann eine Umschulung nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden, so hat der*die Mitarbeiter*in Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich oder auf Zahlung des Urlaubsentgelts. Soweit es erforderlich ist, muss der*die Mitarbeiter*in an einer Umschulungsmaßnahme teilnehmen. Eine angebotene zumutbare Umschulungsmaßnahme darf er*sie nicht willkürlich ablehnen, jedoch sind persönliche Hinderungsgründe (hohes Alter oder andere Gründe) angemessen zu berücksichtigen; sie gelten nicht als willkürliche Verweigerung. Der*Die Mitarbeiter*in ist verpflichtet, Leistungen anderer Träger zu beantragen.
- d) Bricht ein*e Mitarbeiter*in ohne wichtigen Grund die Umschulung vorzeitig ab oder setzt er*sie nach erfolgter Umschulung aus einem von ihm*ihr zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht mindestens für einen der Dauer der Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, so ist die HOCHBAHN berechtigt, die zeitanteiligen Kosten der Umschulung zurückzufordern. Hiervon kann unter Einschaltung des Betriebsrates im Rahmen der geltenden Mitbestimmungsrechte abgewichen werden.
- e) Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist eine Umschulungsmaßnahme unzumutbar oder bleibt die Umschulungsmaßnahme nach Buchstabe c) erfolglos, so hat der*die Mitarbeiter*in einen Anspruch auf einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz und auf Ausgleichszahlungen nach Absatz 3. Ist die Umschulung auf eine geringerwertige Tätigkeit gerichtet, so erfolgt die Ausgleichszahlung ebenfalls nach Absatz 3.
- f) Wird dem*der Mitarbeiter*in eine neue Tätigkeit übertragen, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten sechs Monate dieser Tätigkeit von der HOCHBAHN weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Eignung gekündigt werden.
- g) Wird aus Anlass einer Rationalisierungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst oder nach erfolgloser Umschulung durch den Arbeitgeber gekündigt, erhält der*die Mitarbeiter*in eine Abfindung. Die Höhe der Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit einen Monatsbetrag des Entgelts. Dieser Monatsbetrag ist wie Urlaubsentgelt zu berechnen.
- h) Mitarbeiter*innen, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind und es ablehnen, nach Buchstabe b) andere Arbeiten zu übernehmen und/oder an Umschulungsmaßnahmen nach Buchstabe c) teilzunehmen, obwohl ihnen das insbesondere nach Art ihrer bisherigen Tätigkeit, nach ihrem Alter und Gesundheitszustand zuzumuten ist, erwerben keine Ansprüche nach den Bestimmungen dieses Absatzes.
- i) Werden Leistungen auf einer anderen Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie nach den Bestimmungen dieses Absatzes gewährt, so sind sie von der HOCHBAHN bis zur Höhe der Leistungen nach diesem Absatz zu ergänzen.

§ 10 Arbeitsentgelt

- (1) Das Tabellenentgelt, bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen das entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anteilmäßige Entgelt, wird monatlich bemessen.

- (2) Ein stundenweise zu berechnendes Entgelt wird nach Höhe desjenigen Teiles des Monatsbetrages gezahlt, welcher der jeweiligen Arbeitszeit entspricht. Überstundenzuschläge werden erst nach Überschreiten der regelmäßigen (tariflichen) Arbeitszeit gezahlt.
- (3) Bei Mitgliedern der PENSIONSKASSE der Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft -VVG- wird der satzungsgemäße Beitrag vom Entgelt einbehalten.
- (4) Die Zahlung des Entgelts erfolgt für alle Mitarbeiter*innen zum gleichen Zeitpunkt. Einzelheiten der Entgeltzahlung richten sich nach einer Betriebsvereinbarung.
- (5) a) Verzicht auf Spitzenbeträge

Jede*r Mitarbeiter*in hat das Recht, durch schriftliche Erklärung auf Spitzenbeträge seines*ihres Entgelts zu verzichten, wenn er*sie dies wegen der Höhe der gesetzlichen Abzüge für günstig hält. Dieser Verzicht oder sein*ihr schriftlicher Widerruf gilt mit Wirkung vom Beginn des nächsten Kalendermonats an, welcher der schriftlichen Erklärung des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin folgt. Für die Dauer des Verzichts gilt das sich daraus ergebende Entgelt als tarifliches Entgelt.

- b) Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung

Jede*r Mitarbeiter*in kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige weder dem Grunde noch der Höhe nach entstandene tarifliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine wertgleiche Versorgungsanwartschaft zugunsten seiner*ihrer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

Nähere Einzelheiten sind im Anhang 2 dieses Tarifvertrages geregelt.

- c) Entgeltumwandlung zugunsten eines Arbeitszeit-Langzeitkontos

Jede*r Mitarbeiter*in kann durch schriftliche Erklärung beantragen, dass die nachstehend aufgeführten tariflichen Leistungen

- Tabellenentgelt (bis zu 10 %)
- Überstunden und Stundenguthaben aus dem Ampelkonto (insgesamt bis zu 20 Stunden pro Kalendermonat)
- Jahressonderzahlung gemäß § 14
- Urlaubsgeld
- bis zu 3 Arbeitstage Urlaub pro Kalenderjahr
- Jubiläumsgeld
- Anwesenheitsprämie

für eine wertgleiche Stundengutschrift zugunsten eines Arbeitszeit-Langzeitkontos verwendet werden.

Die Einzelheiten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

- d) Entgeltumwandlung zugunsten eines Sachbezuges

Jede*r Mitarbeiter*in kann durch schriftliche Erklärung verlangen, dass künftige tarifliche Entgeltansprüche aus dem laufenden Tabellenentgelt durch die Entgeltumwandlung zugunsten eines durch die HOCHBAHN angebotenen E-Bikes/Pedelecs o.Ä. in der Form des Sachbezuges verwendet werden können. Einzelheiten werden betrieblich geregelt.

- (6) Die Abrechnung des Entgelts und der Abzüge muss aus einem dem*der Mitarbeiter*in auszuhändigenden schriftlichen Beleg zu ersehen sein. Der Beleg kann auch als Datei an den*die Mitarbeiter*in übermittelt bzw. an geeigneter Stelle elektronisch hinterlegt werden. Wird der Beleg als Datei zur Verfügung gestellt, ist sicherzustellen, dass nur der*die Mitarbeiter*in selbst Zugriff auf seine*ihre Abrechnung erhält. Einzelheiten regeln die Betriebsparteien.

(7) Zulagen

a) Zulagen für geteilte Dienste

Für geteilte Dienste werden bei einer Dienstschicht bis zu 12 Stunden € 8, bei einer Ausdehnung der Dienstschicht über 12 Stunden € 10 je Dienstschicht gezahlt. Nach dem 30. April 2018 werden die Zulagen für geteilte Dienste dynamisiert.

b) Zulagen für planmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Für planmäßige Nachtarbeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr wird eine Nachtzulage von € 2,40 je Arbeitsstunde und für planmäßige Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr wird eine Sonntagszulage von € 2,40 je Arbeitsstunde gezahlt.

Ist planmäßige Nachtarbeit gleichzeitig planmäßige Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, so werden beide Zulagen nebeneinander gezahlt.

Für Arbeit am 1. Januar eines jeden Jahres in der Zeit von 00:00 Uhr bis 05:00 Uhr wird eine Zulage von 100 % des Stundenentgelts gezahlt. Neben dieser Zulage werden die vorstehenden Zulagen nicht gezahlt.

Nach dem 31. Dezember 2015 werden die Zulagen für planmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit dynamisiert.

§ 11

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

- (1) Die Mitarbeiter*innen erhalten bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit das Entgelt nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
- (2) Die Entgeltfortzahlung wird analog zu den Bestimmungen des Urlaubsentgelts gem. § 18 Absatz 6 berechnet.
- (3) Soweit Schadenersatzansprüche gegen Dritte nicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an die HOCHBAHN übergegangen sind, sind sie an die HOCHBAHN abzutreten; § 12 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 12

Zuschuss zu den Entgeltersatzleistungen (Kranken-, Verletzten- und Übergangsgeld)

- (1) Der Anspruch auf Zuschuss zu den Entgeltersatzleistungen (im Folgenden Zuschuss) beginnt mit dem Tage des Anspruchs auf die Entgeltersatzleistungen der Sozialversicherung, soweit der*die Mitarbeiter*in mindestens 6 Wochen gearbeitet hat. Im Monat

mit Entgeltersatzleistungen erhält der*die Mitarbeiter*in einen Zuschuss in der in Absatz 2 geregelten Höhe.

Der Zuschuss wird am Entgeltzahltag ausgezahlt unter der Voraussetzung, dass bis zu diesem Zeitpunkt der HOCHBAHN (Entgeltabrechnung) der Nachweis über die Höhe der Entgeltersatzleistung des Sozialversicherungsträgers vorliegt.

Bei Mitarbeiter*innen, die als freiwilliges Mitglied einer Krankenversicherung mit oder ohne Anspruch auf Entgeltersatzleistung versichert sind, werden die Beträge als Entgeltersatzleistung angerechnet, die der*die Mitarbeiter*in zu beanspruchen hätte, wenn er*sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert wäre.

- (2) Der Zuschuss beläuft sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Nettobetrag des durchgehend zu zahlenden Monatsentgelts zzgl. Spitzenbetrag aus den Bezugsmonaten gem. § 18 Absatz 6 des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin einerseits und den Bruttoentgeltersatzleistungen der Sozialversicherung andererseits.

- (3) Für die Dauer des Anspruchs auf Zahlung eines Krankengeldzuschusses gelten folgende Grundsätze:

Der*Die Mitarbeiter*in erhält im Laufe des Kalenderjahres Zuschuss für eine Gesamtdauer, d.h. einschließlich der Krankentage, für die das Entgelt gem. § 11 fortgezahlt worden ist, bis zu 13 Wochen bei einer Dienstzeit von weniger als 3 Jahren, bis zu 26 Wochen bei einer Dienstzeit von drei Jahren und mehr oder bei Arbeitsunfall. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, so erhält der*die Mitarbeiter*in für diese Krankheit den Zuschuss nicht länger als 13 oder 26 Wochen. Der Zuschuss wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

- (4) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Umstand herbeigeführt worden, den ein*e Dritte*r zu vertreten hat, so ist der*die Mitarbeiter*in verpflichtet, der HOCHBAHN unverzüglich die Umstände mitzuteilen, die zu seiner*ihrer Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Außerdem ist der*die Mitarbeiter*in – auch soweit er*sie das Entgelt nach § 11 fortgezahlt oder einen Zuschuss erhält – verpflichtet,

- a) sich jeder Verfügung über seine*ihre Schadensersatzansprüche gegenüber dem*der Dritten zu enthalten,
- b) seine*ihre Ansprüche auf Schadensersatz an die HOCHBAHN abzutreten.

Bis zur Abtretung der Ansprüche nebst der Erklärung des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin, dass er*sie über sie noch nicht verfügt hat, kann die HOCHBAHN ihre Leistungen zurückhalten. Übersteigt der Schadensersatz, welchen die HOCHBAHN seitens des*der Dritten erhält, die Leistungen der HOCHBAHN aufgrund vorstehender Bestimmungen, so ist dem*der Mitarbeiter*in der Unterschiedsbetrag zu erstatten. Die HOCHBAHN hat die ihr abgetretenen Schadensersatzansprüche des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin auch in dessen*deren Interesse nach bestem Wissen und Können zu verfolgen.

- (5) Ein Anspruch auf die tariflichen Zuschüsse besteht nicht,

- 1. wenn der*die Mitarbeiter*in während des Verlaufes der Kündigungsfrist arbeitsunfähig ist,
- 2. wenn er*sie sich die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig, vorsätzlich oder bei einer nicht mitgeteilten aber mitteilungspflichtigen oder nicht berechtigten Nebentätigkeit

- (§ 2 Absatz 5) oder durch Teilnahme an sportlichen Wettbewerben, die mit besonderen Gefahren verbunden sind, zugezogen hat,
3. wenn er*sie die Vorschriften der Krankenkasse schuldhaft übertritt,
 4. wenn er*sie während der Arbeitsunfähigkeit für Dritte arbeitet oder
 5. wenn er*sie seine*ihre Arbeitsunfähigkeit unter Drogen- oder Alkoholeinfluss verursacht hat.
- (6) Der Zuschuss zu den Entgeltersatzleistungen wird ausschließlich als Zuschuss gewährt. Zahlt der Sozialversicherungsträger wegen eigenen Verschuldens des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin keine Entgeltersatzleistung, entfällt auch der Anspruch auf den Zuschuss; wird nur eine anteilige Entgeltersatzleistung gewährt, wird auch der Zuschuss entsprechend ermäßigt.
- (7) Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen. Diese sind – soweit die HOCHBAHN nicht aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften dazu verpflichtet ist – vom*von der Mitarbeiter*in zu tragen.

Protokollnotiz zu § 12:

Mit der Neufassung des § 12 ab 1. August 2012 wird nicht in Ansprüche aus betrieblicher Übung eingegriffen.

§ 13 Freifahrt

- (1) Jede*r Mitarbeiter*in erhält freie Fahrt auf allen Verkehrsmitteln der HOCHBAHN mit Ausnahme von Sonderfahrten.
- Sofern der*die Mitarbeiter*in diese Freifahrtberechtigung für seinen*ihren Arbeitsweg – von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück – nicht benutzt, kann er*sie durch schriftliche Erklärung eine entsprechende Einschränkung der Berechtigung verlangen.
- Die Einzelheiten werden durch die HOCHBAHN in Absprache mit dem Betriebsrat entsprechend den steuerlichen Vorschriften geregelt.
- (2) Für ihre Ehegatt*innen und eingetragenen Lebenspartner*innen gemäß LPartG erhalten die Mitarbeiter*innen eine verbilligte Ehegattenkarte zur Benutzung der Verkehrsmittel der HOCHBAHN im Sinne des Absatz 1. Der Preis beträgt 25 % des jeweiligen Kartenwertes.
- (3) Die Mitarbeiter*innen erhalten für ihre Kinder eine verbilligte HVV-Abo-Karte (Kinder-, Schüler-, Auszubildenden- oder Studentenkarte), soweit die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme nachgewiesen sind. Der Preis beträgt 25 % des jeweiligen Abo-Preises.

Voraussetzung ist, dass dem*der Mitarbeiter*in laut Eintragung in der Steuerklasse der Lohnsteuerkarte gesetzliche Kinderfreibeträge gewährt werden. Sofern für Mitarbeiter*innen die Steuerklasse V eingetragen ist, haben sie auch dann Anspruch auf eine verbilligte Abo-Karte, wenn aus den Unterlagen ersichtlich ist, dass sie bei einer anderen Steuerklasse gesetzliche Kinderfreibeträge zu beanspruchen hätten; die gleiche Regelung gilt, wenn eine Eintragung des Kinderfreibetrages aus verwaltungstechnischen Gründen nicht vorgenommen wurde. Bei neueingestellten Mitarbeiter*innen ist

außerdem die Vorlage der Geburtsurkunde des Kindes Voraussetzung. Der Anspruch auf eine Kinderkarte besteht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Eine Weitergewährung erfolgt nur auf Antrag für Kinder, die in der Schul- oder Berufsausbildung stehen. Dem Antrag auf Weitergewährung sind entsprechende Unterlagen beizufügen.

Die Einzelheiten des Verfahrens werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

- (4) Den Auszubildenden wird ab dem 1. Mai 2023 das Deutschland-Ticket kostenlos zur Verfügung gestellt.

§ 14 Jahressonderzahlung

- (1) Mitarbeiter*innen, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres besteht und nicht gekündigt ist und nicht ruht, erhalten pro Jahr eine Jahressonderzahlung in Höhe von 87,5 % des jeweiligen Monatstabellenentgelts. Jede*r Auszubildende, dessen Ausbildungsverhältnis am 30. November des jeweiligen Kalenderjahres besteht und nicht gekündigt ist und nicht ruht, erhält pro Jahr eine Jahressonderzahlung in Höhe von € 900.

Ist im Laufe von 12 Monaten vor dem 1. November ein Wechsel zwischen einer Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung erfolgt, wird dies bei der Berechnung der Jahressonderzahlung anteilig berücksichtigt.

Der Betrag ist am 30. November eines jeden Kalenderjahres fällig.

- (2) Mitarbeiter*innen, deren Arbeitsverhältnisse im Lauf des Kalenderjahres begonnen haben, erhalten die Jahressonderzahlung anteilig in Zwölfteln nach der Zahl der Kalendermonate, in denen sie im Dienst der HOCHBAHN gestanden haben; angefangene Monate gelten als volle Monate.
- (3) Mitarbeiter*innen, die im Lauf des Kalenderjahres wegen Erreichens der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen Berufsunfähigkeit, teilweiser oder voller Erwerbsminderung aus der HOCHBAHN ausscheiden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung. Die gleiche Regelung gilt für Mitarbeiter*innen, die vorzeitig wegen dauernder Dienstunfähigkeit im Sinne der Pensionskassensatzung ausscheiden, auch wenn sie keine Mitglieder der Pensionskasse sind. Ein Anteil an der Jahressonderzahlung wird auch den Hinterbliebenen von im Kalenderjahr verstorbenen Mitarbeiter*innen gezahlt. Für diese Zahlung gelten die Bestimmungen über die Zahlung des Sterbegeldes nach § 17 Absatz 2; sie wird ebenfalls am 30. November fällig.
- (4) Scheiden Mitarbeiter*innen nach Auszahlung der Jahressonderzahlung vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch eigene Kündigung oder durch Kündigung seitens der HOCHBAHN infolge schuldhaften Verhaltens aus, so haben sie die Jahressonderzahlung in voller Höhe zurückzuzahlen.
- (5) Abweichend von Absatz 1 erhalten Mitarbeiter*innen, deren Arbeitsverhältnis bei der HOCHBAHN z. B. wegen Elternzeit ruht, für die Zeit, die sie vorher bei der HOCHBAHN beschäftigt waren, eine anteilige Jahressonderzahlung zum Beginn des Ruhens. Der Betrag ist zurückzuzahlen, wenn die Mitarbeiter*innen ihre Tätigkeit bei der HOCHBAHN nicht unmittelbar nach Ende des Ruhens wieder aufnehmen. Für die Zeit nach dem ruhenden Arbeitsverhältnis wird zum Stichtag gemäß Absatz 1 eine anteilige Jahressonderzahlung entsprechend der Zahl der gearbeiteten Kalendermonate gezahlt.
- (6) Mitarbeiter*innen, nicht jedoch Mitarbeiter*innen, die von § 3 Nr. 3 Sicherungs-Tarifvertrag vom 26. November 2002 / 3. Juni 2003 erfasst werden, und nicht jedoch

Auszubildende, erhalten im Monat mit der Zahlung des Entgelts für den Monat Mai des laufenden Kalenderjahres eine Abschlagszahlung auf ihre Jahressonderzahlung. Die Höhe der Abschlagszahlung beträgt € 900, für Teilzeitbeschäftigte entsprechend zeitan- teilig nach Maßgabe des § 1 Abs. 5 zum Zeitpunkt der Auszahlung.

Die Mitarbeiter*innen können Teile der Abschlagszahlung in maximal 3 Urlaubstage pro Kalenderjahr umwandeln. Die Berechnung der für einen Urlaubstag umzuwandelnden Abschlagszahlung erfolgt nach § 18 Abs. 6; zur Berechnung des Spitzenbetrages wer- den die Monate Juli bis September der Umwandlungserklärung zugrunde gelegt. Die Umwandlung muss spätestens bis zum 30. September des laufenden Urlaubsjahres für das nächstfolgende Urlaubsjahr gegenüber der HOCHBAHN erklärt werden und ist mindestens für das folgende Urlaubsjahr bindend. Ab der Umwandlung in Urlaubstage gelten die für den Erholungsurlaub gültigen tariflichen und betrieblichen Regelungen.

Eine Abschlagszahlung erfolgt nicht bzw. wird entsprechend gekürzt, wenn im Mai des laufenden Jahres feststeht, dass die Mitarbeiter*innen nach den vorstehenden Absätzen 1 bis 5 keine oder nur eine unter € 900 (für Teilzeitbeschäftigte entsprechend zeitan- teilig) betragende Jahressonderzahlung werden beanspruchen können.

§ 15

Urlaubsgeld für Mitarbeiter*innen, die von § 3 Nr. 3 Sicherungs-Tarifvertrag vom 26. November 2002 / 3. Juni 2003 erfasst werden, und für Auszubildende

- (1) Mitarbeiter*innen, die von § 3 Nr. 3 Sicherungs-Tarifvertrag vom 26. November 2002 / 3. Juni 2003 erfasst werden, und Auszubildende erhalten ein auf das Jahr bezogenes Urlaubsgeld, wenn sie sich am Fälligkeitstag in einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis befinden.

Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt € 900.

Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich die Höhe des Urlaubsgeldes nach Maßgabe des § 1 Absatz 5 entsprechend der in der Zeit vom 1. April des Vorjahres bis zum 31. März des laufenden Jahres im Monatsdurchschnitt geleisteten Teilzeitarbeit als An- teil am Urlaubsgeld von Vollzeitbeschäftigten im jeweils gleichen Urlaubsjahr.

Das Urlaubsgeld ist mit der Zahlung des Entgelts für den Monat Mai eines jeden Jahres fällig. Vor dem Fälligkeitstag mit oder ohne Kündigung in den Ruhestand tretende Mit- arbeiter*innen erhalten das Urlaubsgeld anteilig. Dieses Urlaubsgeld wird am Fälligkeits- tag gezahlt.“

- (2) Das Urlaubsgeld gilt als Zahlung für die Beschäftigungszeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des Urlaubsjahres. Mitarbeiter*innen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar begonnen hat, erhalten von dem Urlaubsgeld so viele Zwölftel weniger, wie sie ab 1. Januar volle Monate nicht in einem Arbeitsverhältnis mit der HOCHBAHN ge- standen haben. Mitarbeiter*innen, die vor dem 31. Dezember des Urlaubsjahres aus- scheiden, haben für jeden vollen fehlenden Monat ein Zwölftel des Urlaubsgeldes am Entlassungstag zurückzuzahlen.

Im Fall eines ruhenden Arbeitsverhältnisses wird das Urlaubsgeld ebenfalls anteilig ent- sprechend der vorstehenden Zwölftel-Regelung berechnet.

- (3) Mitarbeiter*innen, die vor dem 31. Mai einen Urlaub von mindestens 10 Urlaubstagen nehmen, erhalten das Urlaubsgeld auf Antrag bei Antritt ihres Urlaubs ausgezahlt. Der*Die Mitarbeiter*in hat das Urlaubsgeld in voller Höhe am Tage seines*ihres Aus- scheidens zurückzuzahlen, wenn er*sie am Fälligkeitstag die Voraussetzung für die Gewährung des Urlaubsgeldes (Absatz 1) nicht erfüllt.

- (4) Mitarbeiter*innen können ab dem Urlaubsjahr 2014 Teile des Urlaubsgeldes in maximal 3 Urlaubstage pro Kalenderjahr umwandeln. Die Berechnung des für einen Urlaubstag umzuwandelnden Urlaubsgeldes erfolgt nach § 18 Abs. 6; zur Berechnung des Spitzenbetrages werden die Monate Juli bis September des Jahres der Umwandlungserklärung zugrunde gelegt.

Die Umwandlung muss spätestens bis zum 30. September des laufenden Urlaubsjahres für das nächstfolgende Urlaubsjahr gegenüber der HOCHBAHN erklärt werden und ist mindestens für das folgende Urlaubsjahr bindend. Ab der Umwandlung in Urlaubstage gelten die für den Erholungsurlaub gültigen tariflichen und betrieblichen Regelungen.

§ 16 Jubiläumsgeld

- (1) Mitarbeiter*innen erhalten bei Vollendung von 25, 40 und 50 Dienstjahren ein Jubiläumsgeld.
- (2) Das Jubiläumsgeld wird, wenn die Dienstzeit ausschließlich in einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis zurückgelegt worden ist, in Höhe des im Jubiläumsmonat fälligen Tabellenentgelts gezahlt.

Dienstzeiten in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis reduzieren die Höhe des Jubiläumsgeldes entsprechend dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der gesamten Dienstzeit des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin.

Der Betrag des Jubiläumsgeldes wird auf volle € 10 aufgerundet.

- (3) Bei nachträglicher Anrechnung von Dienstzeit besteht kein Anspruch auf das Jubiläumsgeld, wenn der danach zu errechnende Jubiläumstag am Tage der Anrechnung bereits verflossen ist und der*die Mitarbeiter*in an dem errechneten Jubiläumstag nicht bei der HOCHBAHN in einem Arbeitsverhältnis stand.

§ 17 Sterbegeld

- (1) Nach dem Tod eines*einer Mitarbeiters*Mitarbeiterin erhalten dessen*deren Hinterbliebene ein Sterbegeld, und zwar das anteilige Tabellenentgelt für den Rest des Sterbemonats sowie bei einem Dienstalster des*der verstorbenen Mitarbeiters*Mitarbeiterin

bis zu 25 Jahren den zweifachen Betrag,

von mehr als 25 Jahren
oder beim Tod infolge eines
Arbeitsunfalles den dreifachen Betrag

des letzten monatlichen Tabellenentgelts.

Der Betrag ist sofort fällig.

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen ist anstelle des Tabellenentgelts das entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bemessene Entgelt die Berechnungsbasis.

- (2) Als Hinterbliebene gelten die Unterhaltsberechtigten. Der*Die Mitarbeiter*in kann durch schriftliche Erklärung gegenüber der HOCHBAHN bestimmen, dass das Sterbegeld an eine andere natürliche Person ausgezahlt wird, wenn diese die Kosten für die Bestattung übernehmen wird. Die HOCHBAHN und der Betriebsrat bestimmen unter Ausschluss des Rechtsweges, an welchen der vorgenannten Unterhaltsberechtigten das Sterbegeld zu entrichten oder wie es gegebenenfalls unter mehreren Unterhaltsberechtigten zu verteilen ist.

§ 18

Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter*innen erhalten Erholungsurlaub nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, soweit nicht abweichend davon in den nachstehenden Bestimmungen etwas anderes vereinbart ist.

- (2) Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Jede Kalenderwoche mit 6 Werktagen ist mit 5 Arbeitstagen zu rechnen. Bei gleitender Arbeitswoche wird der Urlaub diesem Grundsatz entsprechend berechnet und durch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt.

- (3) Im Verlaufe des Urlaubsjahres eintretende Mitarbeiter*innen erhalten für jeden angefangenen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des tariflichen Jahresurlaubs. Ein Anspruch auf Urlaub besteht jedoch nicht, soweit der*die Mitarbeiter*in bereits durch einen früheren Arbeitgeber Urlaub erhalten hat und soweit dadurch der Jahresurlaub nach diesem Tarifvertrag erreicht wird.

Im Falle eines ruhenden Arbeitsverhältnisses wird der tarifliche Jahresurlaub für die Zeit der Tätigkeit im Unternehmen entsprechend der Zahl der Kalendermonate anteilig berechnet. Angefangene Kalendermonate werden als volle Monate berücksichtigt.

Ausscheidende Mitarbeiter*innen erhalten einen Urlaub nach gesetzlichen Vorschriften, soweit sie nicht bereits einen längeren Urlaub erhalten haben.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufsunfähigkeit, teilweiser oder voller Erwerbsminderung oder Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erhält der*die Mitarbeiter*in die Hälfte seines*ihres tariflichen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte und den vollen tariflichen Jahresurlaub, wenn es in der zweiten Jahreshälfte endet.

- (4) Ein*e während des Urlaubs erkrankte*r Mitarbeiter*in hat sich nach terminmäßigem Ablauf seines*ihres Urlaubs oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsaufnahme einzufinden. Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der*die Mitarbeiter*in arbeitsunfähig krank war, werden nicht auf den Urlaub angerechnet. Der restliche Urlaub ist neu festzusetzen.

- (5) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Kalendermonaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Innerhalb der ersten 3 Kalendermonate des folgenden Kalenderjahres nicht genommener Urlaub verfällt mit Ablauf der 3 Kalendermonate, es sei denn, er wurde rechtzeitig geltend gemacht und aus betrieblichen Gründen nicht gewährt.

Kann der Urlaub im Falle der Übertragung ganz oder teilweise wegen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der ersten 3 Kalendermonate des folgenden Kalenderjahres nicht gewährt und genommen werden, verlängert sich der Übertragungszeitraum um bis zu 12 weitere Kalendermonate. Innerhalb der 12 weiteren Kalendermonate nicht genommener Urlaub verfällt mit Ablauf der 12 weiteren Kalendermonate, es sei denn, er wurde rechtzeitig geltend gemacht und aus betrieblichen Gründen nicht gewährt.

- (6) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchgehend zu zahlenden Monatsentgelt zuzüglich des Spitzenbetrages, das der*die Mitarbeiter*in in den Bezugsmonaten, das sind die letzten drei Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, durchschnittlich erhalten hat. Der Spitzenbetrag ergibt sich aus dem über das durchgehend zu zahlenden Monatsentgelt hinaus anfallenden Entgelt (ohne Überstunden). Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen.

§ 19

Freistellung von der Arbeit

- (1) Der*Die Mitarbeiter*in darf der Arbeit nur mit vorheriger Zustimmung der HOCHBAHN fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen.
- (2) Persönliche Angelegenheiten soll der*die Mitarbeiter*in grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit erledigen, insbesondere an den arbeitsfreien Tagen. Soweit dies nicht möglich ist, wird der*die Mitarbeiter*in bei nachstehenden Anlässen für die Dauer seiner*ihrer unumgänglichen Abwesenheit freigestellt

a) bis zur Dauer von 4 Stunden

1. für eine ärztliche Untersuchung auf Bestellung,
2. zur Herstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder,
3. zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen des Betriebes, soweit betrieblich möglich,
4. zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts bei öffentlichen Wahlen,
5. zur Abgabe der der HOCHBAHN gehörenden Gegenstände und zur Entgegennahme der Arbeitspapiere;

b) bis zur Dauer eines Tages

1. zur Teilnahme an den Sitzungen von Kommunalvertretungen, denen der*die Mitarbeiter*in als Mitglied angehört,
2. zur Wahrnehmung polizeilicher oder gerichtlicher Termine, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, es sei denn, der*die Mitarbeiter*in ist selbst Kläger*in, Antragsteller*in oder Ähnliches in einem gegen die HOCHBAHN gerichteten Verfahren;
3. bei Bestellung zum*zur ehrenamtlichen Wahlhelfer*in;

c) bis zur Dauer von zwei Tagen

1. bei schwerer Erkrankung des*der Ehegatten*Ehegattin, sofern der*die Arzt*Ärztin bescheinigt, dass eine Anwesenheit des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin unbedingt erforderlich ist,
2. zum Aufsuchen einer anderen Beschäftigung nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber;

d) bis zur Dauer von höchstens vierzehn Tagen

bei ärztlich angeordnetem Fehlen, nach Rücksprache mit dem Gesundheitsamt, wegen ansteckender Krankheit in der Familie; zur Familie rechnen alle Personen, die im Haushalt des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin leben;

e) für die Dauer eines Tages

1. bei Wohnungswechsel des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin mit eigenem Haushalt,
2. bei Todesfällen der Geschwister, der Schwiegerkinder, der Stief- und Pflegeeltern des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin,
3. bei Eheschließung der Kinder, Stief- und Pflegekinder des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin und bei seiner*ihrer Silberhochzeit;

f) für die Dauer von zwei Tagen

1. bei der Geburt eines eigenen Kindes, mit Ausnahme des unter das Mutterschutzgesetz fallenden Elternteils; die Freistellung gilt maximal für ein Elternteil,
2. bei Todesfällen der Kinder, Stief- und Pflegekinder, der Eltern und der Schwiegereltern des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin,
3. bei Eheschließung des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin;

g) für die Dauer von drei Tagen

bei Tod des*der Ehegatten*Ehegattin des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin;

h) bis zur Höchstdauer von 14 Tagen im Jahr

für gewählte Funktionsträger*innen der Gewerkschaft ver.di zur Teilnahme an Tagungen oder Besprechungen der ordentlichen Gremien auf Orts-, Landes- und Bundesebene;

i) ohne zeitliche Begrenzung

für gewählte Funktionsträger*innen der Gewerkschaft ver.di zur Teilnahme an den von den Tarifparteien anberaumten Verhandlungen sowie notwendigen Vor- und Nachbesprechungen.

- (3) Bei einem Dienstjubiläum gemäß § 16 ist ein Arbeitstag als freier Tag zu gewähren.
- (4) Die ehегattenbezogenen Freistellungstatbestände gelten sinngemäß auch für eingetragene Lebenspartner*innen nach dem LPartG.
- (5) Hat der*die Mitarbeiter*in die Freistellung rechtzeitig beantragt und die erforderlichen Nachweise geführt, so wird das Entgelt wegen der Freistellung nicht gekürzt.
- (6) Bei wiederholter Inanspruchnahme der Freistellung unter Berufung auf Absatz 2 Buchstaben c) Nr. 1 und d) kann sie mit Zustimmung des Betriebsrates auf den Urlaub des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin angerechnet werden. Soweit kein Urlaub mehr zu beanspruchen ist, entfällt dann die Fortzahlung des Entgelts.
- (7) Wenn das persönliche Erscheinen in polizeilichen oder gerichtlichen Terminen, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, in der Freizeit erforderlich ist, wird die dafür aufgewandte Zeit wie Arbeitszeit vergütet, jedoch ohne Zuschläge. Dies gilt nicht,

wenn der*die Mitarbeiter*in selbst Kläger*in, Antragsteller*in oder Ähnliches in einem gegen die HOCHBAHN gerichteten Verfahren ist.

- (8) Für die Zeit einer Tätigkeit als ehrenamtliche*r Richter*in oder Schöffe*Schöffin wird der*die Mitarbeiter*in freigestellt.

§ 20

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen HOCHBAHN und Mitarbeiter*in jederzeit beendet werden.
- (2) Bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit gelten folgende beiderseitige Kündigungsfristen:

Bei einer Dienstzeit

bis zu 2 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
nach 2 Jahren	6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats,
nach 5 Jahren	3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres,
nach 8 Jahren	4 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres,
nach 10 Jahren	5 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres,
nach 12 Jahren	6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Während der vereinbarten Probezeit gemäß § 2 Absatz 10 kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, auf den die Gewährung der vorzeitigen Altersrente wegen Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersgrenzen folgt. Voraussetzung dafür ist, dass der*die Mitarbeiter*in die Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrente drei Monate vorher der HOCHBAHN angezeigt hat.
- (4) Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der*die Mitarbeiter*in die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Protokollnotiz zu § 20 Abs. 4:

Mit dieser Regelung verfolgen die Tarifvertragsparteien primär arbeitsmarktpolitische Ziele. Neben der Förderung der Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen soll damit auch ein positiver Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit geleistet werden.

- (5) Ferner endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt ist, dass der*die Mitarbeiter*in voll oder teilweise erwerbsgemindert bzw. berufsunfähig ist.

Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Soweit im Falle schwerbehinderter Menschen die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Der*Die Mitarbeiter*in hat die HOCHBAHN unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung bzw. der Berufsunfähigkeit endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der*die Mitarbeiter*in auf seinem*ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der*die Mitarbeiter*in unverzüglich seine*ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Der*Die Mitarbeiter*in ist verpflichtet, unverzüglich einen Rentenantrag zu stellen, wenn er*sie nach ärztlichem Gutachten voll oder teilweise erwerbsgemindert bzw. berufsunfähig ist.

Ist die Rente nur auf Zeit gewährt worden, so verpflichtet sich die HOCHBAHN, den*die Mitarbeiter*in nach Ablauf der Rente wieder einzustellen, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist; hierbei ist die frühere Dienstzeit anzurechnen.

§ 21

Erlöschen von Ansprüchen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Das gilt nicht bei vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlungen.
- (2) Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist Hamburg.

§ 22 Vertragsdauer

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2023. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Hamburg, den 4. September 2012 / 4. Juni 2018 / 8. Dezember 2020 / 17. Dezember 2021 /
14. Februar 2023

Hamburger Hochbahn AG

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Hamburg**

**Arbeitgebervereinigung
öffentlicher Nahverkehrsunternehmen e.V.**

Anhänge

Anhang 1

1. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für alle bei der HOCHBAHN unbefristet beschäftigten Mitarbeiter*innen (ohne Auszubildende) sind betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Dezember 2014 ausgeschlossen. Hiervon unberührt bleiben Tätigkeitsänderungen gemäß § 9 Absatz 3 MTV bzw. Änderungskündigungen.

Der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen kann von der HOCHBAHN insgesamt außerordentlich gekündigt werden, wenn der Fortbestand des Unternehmens oder wesentlicher Unternehmensteile wirtschaftlich gefährdet ist oder neue Wettbewerbsnachteile zusätzlich entstehen.

2. Standortsicherung für die Busbetriebshöfe

Die HOCHBAHN betrachtet ihre gegenwärtigen Busbetriebshof-Standorte als wesentlichen Wettbewerbsvorteil gegenüber ihren Konkurrenten.

Die HOCHBAHN wird ihre Betriebshöfe in eigener Regie führen. Eine Mitbenutzung durch Tochter- und Schwestergesellschaften oder Dritte ist möglich.

Die Aufgabe, Veräußerung oder Verpachtung eines Betriebshofes wird nur dann erfolgen, wenn dieses zu einer Verbesserung der Wettbewerbssituation beiträgt.

Diese Zusage ist befristet bis zum 31. Dezember 2014.

3. Übernahme der Auszubildenden

Die HOCHBAHN erklärt ihre Absicht, die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen, soweit die betrieblichen Bedingungen dies zulassen und keine in der Leistung oder im Verhalten des*der Auszubildenden liegenden Gründe dem entgegenstehen.

Sollte eine unbefristete Übernahme nicht möglich sein, erfolgt im Rahmen des Bedarfes eine befristete Übernahme bis zu einer Zeitdauer von 6 Monaten.

4. Vorgezogenes Ausscheiden älterer Mitarbeiter*innen

Die HOCHBAHN wird die Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen sowie vergleichbare Modelle für ein vorgezogenes Ausscheiden älterer Mitarbeiter*innen prüfen und – soweit sie einen sozialverträglichen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit leisten können – den betreffenden Mitarbeiter*innen anbieten.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbart werden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass während der Gesamtdauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 5 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der*die Mitarbeiter*in anschließend entsprechend des von ihm*ihr erworbenen Zeitguthabens von der Arbeit freigestellt wird.

5. Wintermonatsbeschäftigung Alsterschiffahrt

Wenn Angehörige der Alsterschiffahrt in den Wintermonaten wegen Einstellung der Fahrten dort nicht beschäftigt werden können, so muss den betroffenen Mitarbeiter*innen Gelegenheit zu anderweitiger Beschäftigung gegeben werden. Das Entgelt der bisherigen Entgeltgruppe ist währenddessen, unbeschadet einer Einweisung in die Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe, weiterzuzahlen.

6. Hauptstandorte und Nebenstandorte als jeweils ein gemeinsamer Bus-Betriebshof

Nebenstandorte auf Bus-Betriebshöfen bilden mit den Hauptstandorten jeweils einen gemeinsamen Bus-Betriebshof (§ 5 Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 MTV) und sie erhalten in der Regel deshalb nicht alle Funktionen eines eigenständigen Bus-Betriebshofes. Sie erhalten aber in jedem Fall die für Dienstbeginn und Dienstende notwendigen Funktionen „Anmelde- und Informationsterminal“ und „Geldeinzahlung“.

Die Mitarbeiter*innenführung erfolgt zentral von den Hauptstandorten aus, wobei Gruppenleiter*innen und Hofmanager*innen regelmäßige Anwesenheitszeiten auf den Nebenstandorten wahrnehmen.

Bereits bei Gründung eines Nebenstandortes vorhandene Fahrdienstmitarbeiter*innen erhalten die Möglichkeit, den neuen Standort als Heimatstandort zu wählen. Darüber hinaus sollen über Neueinstellungen die notwendigen Mitarbeiter*innenkapazitäten geschaffen werden.

Ein vom Heimatstandort abweichender Dienst an einem anderen Haupt- oder Nebenstandort innerhalb des Bus-Betriebshofes kann bei Bedarf angeordnet werden. Beträgt die Entfernung zwischen Heimatstandort und anderem Standort mehr als 1 km, darf der abweichende Dienst maximal bis zu 4 mal im Monat angeordnet werden; auf freiwilliger Basis kann mehr als 4 mal abgewichen werden.

Für Mitarbeiter*innen der Haupt- und Nebenstandorte wird sichergestellt, dass Dienstbeginn und Dienstende einer Dienstschrift jeweils immer am gleichen Haupt- bzw. Nebenstandort ist.

Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung

Präambel

Dieser Tarifvertrag eröffnet dem*der Mitarbeiter*in die Möglichkeit, auf Teile seines*ihrer tariflich geregelten zukünftigen Arbeitsentgelts zugunsten von Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung bei der PENSIONSKASSE der Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft -VVG- oder einer vom Arbeitgeber zu bestimmender Unterstützungskasse zu verzichten.

Die zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen besagen, dass diese Verzichtsbeiträge (Eigenbeiträge) lohnsteuerfrei bzw. einkommensteuerfrei und sozialversicherungsfrei an eine Pensionskasse oder Unterstützungskasse abgeführt werden können.

Alternativ dazu kann bei Zahlungen an die PENSIONSKASSE, die aus versteuertem und verbeitragtem Arbeitsentgelt geleistet werden, die Förderung gemäß Abschnitt XI bzw. § 10 a EStG (Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug) in Anspruch genommen werden.

Sofern durch zukünftige gesetzliche Regelungen eine Änderung dieser Tarifregelung zur Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.

1 Durchführungswege

- 1.1 Die HOCHBAHN bietet den Mitarbeiter*innen für die Entgeltumwandlung die Durchführungswege „PENSIONSKASSE der Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft -VVG-“ und eine von der HOCHBAHN zu bestimmende Unterstützungskasse an.

Eine zusätzliche private Altersversorgung (außerhalb des Arbeitsverhältnisses) mit der Möglichkeit der Zulagenförderung bzw. des Sonderausgabenabzuges bleibt hiervon unberührt.

- 1.2 Für ab dem 1. Juli 2003 neu eingestellte Mitarbeiter*innen, die bereits eine zusätzliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds bei ihrem bisherigen Arbeitgeber abgeschlossen haben, werden diese Durchführungswege zusätzlich geöffnet.

2 Art und Höhe der Entgeltumwandlung

- 2.1 Gemäß Satzung der PENSIONSKASSE § 5 Ziffer 1) können die Beitragsanteile der Mitglieder, deren Beginn der Mitgliedschaft nach dem 31. Dezember 1990 liegt, durch Entgeltumwandlung aufgebracht werden; sofern eine entsprechende Entgeltumwandlung nicht vereinbart ist, tragen die Mitglieder ihren Beitragsanteil selbst in voller Höhe.

Aufgrund der o. g. Satzungsregelung erfolgt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2002 eine Entgeltumwandlung in Höhe dieser Beitragsanteile. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass alle Mitarbeiter*innen die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile der Entgeltumwandlung nutzen wollen. Jede*r Mitarbeiter*in hat jedoch die Möglichkeit, der HOCHBAHN schriftlich mitzuteilen, dass er*sie auf die Entgeltumwandlung verzichtet. In diesem Fall wird der volle Beitragsanteil im Rahmen der Entgeltabrech-

nung weiterhin vom Nettoentgelt einbehalten und an die PENSIONSKASSE überwiesen.

- 2.2 Darüber hinaus können weitere Entgeltbestandteile als freiwillige Beiträge an die PENSIONSKASSE abgeführt werden; diese Möglichkeit der freiwilligen Beitragszahlung besteht auch vor Beginn der satzungsgemäßen Mitgliedschaft in der PENSIONSKASSE gemäß § 3 der Pensionskassensatzung in den ersten 2 Beschäftigungsjahren.
- 2.3 Soweit die Beiträge des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin an die PENSIONSKASSE einschließlich des Arbeitgeberanteils 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung erreicht haben, kann er*sie darüber hinaus weitere Entgeltbestandteile umwandeln, wobei der*die Mitarbeiter*in hierfür neben dem Durchführungsweg Pensionskasse auch den Durchführungsweg Unterstützungskasse wählen kann.

Bei Vorliegen der Voraussetzung gemäß Ziffer 1.2 können auch die Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gewählt werden.

Die Pflichtmitgliedschaft in der PENSIONSKASSE der Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft -VVG- bleibt hiervon unberührt.

- 2.4 Die Beiträge nach Ziffern 2.1 und 2.2 werden unter Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG lohnsteuerfrei bzw. einkommensteuerfrei abgeführt, es sei denn, der*die Mitarbeiter*in hat schriftlich mitgeteilt, dass er*sie die Zulagenförderung (Abschnitt XI EStG) bzw. den Sonderausgabenabzug (§ 10 a EStG) in Anspruch nehmen will.
- 2.5 Für die Entgeltumwandlung können – auch in Teilbeträgen – verwendet werden:
 - die Jahressonderzahlung gemäß § 14 MTV;
 - das Urlaubsgeld gemäß § 15 MTV;
 - das monatliche Tabellenentgelt gemäß Anlage 1 und 2 des Entgelttarifvertrages.

Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

3 Versorgung

- 3.1 Für die Art und Höhe der Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung gelten die jeweils gültigen Regelungen der Satzung der PENSIONSKASSE der Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft -VVG- bzw. die jeweils geltende Satzung der Unterstützungskasse.
- 3.2 Die auf den Beiträgen aus Entgeltumwandlung beruhenden Anwartschaften auf Versorgungsleistungen sind von Anfang an unverfallbar.

4 Verfahren

- 4.1 Der*die Mitarbeiter*in muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen. Der Mitarbeiter ist an die jeweilige Entscheidung über Art und Höhe der Entgeltumwandlung zugunsten der PENSIONSKASSE gemäß Ziffer 2 für 12 Monate gebunden, es sei denn die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.

Bei Zahlungen an eine Unterstützungskasse sind jährliche Zahlungen erforderlich, die in der Höhe mindestens gleich bleiben oder steigen (§ 4 d EStG). Darüber hinaus gilt die jeweils geltende Satzung der Unterstützungskasse.

- 4.2 Für Erhöhungen des Arbeitsentgelts und die Bemessung entgeltabhängiger Leistungen des Arbeitgebers sind die Bezüge maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.
- 4.3 Die weiteren Einzelheiten werden, soweit erforderlich, schriftlich zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter*in auf der Grundlage dieses Tarifvertrages vereinbart.