

Manteltarifvertrag für Rechtsanwaltsbüros in Hamburg

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg.
2. Fachlich: Für alle Rechtsanwaltsbüros.
3. Persönlich: Für
 - 3.1. alle Angestellten, ausgenommen
- Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
 - 3.2. Auszubildende, ausgenommen
- Praktikantinnen und Praktikanten
- Volontärinnen und Volontäre

§ 2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte

1. Die Regelungen des Tarifvertrages gelten für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten sämtliche entgeltwerten Leistungen in mindestens anteiligem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

§ 3 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Die Beschäftigten haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag in schriftlicher Form, aus dem sich der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, das Arbeitszeitvolumen, die Art der Tätigkeit, Dauer einer eventuellen Probezeit, die Höhe der vereinbarten Bezüge und die Eingruppierung (Tätigkeitsgruppe, Berufsjahre/Tätigkeitsjahre), Lage und Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ergeben.

Der Arbeitsvertrag ist spätestens bei Arbeitsaufnahme auszuhändigen.

2. Bei Vereinbarung einer Probezeit darf die Dauer von 3 Monaten nicht überschritten werden. Bei Ausfalltagen (Urlaub, Krankheit usw.) verlängert sich die Dauer der Probezeit automatisch um die Zahl der Ausfalltage.

Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur durch Kündigung beendet werden.

3. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist ausschließlich unter den Voraussetzungen des § 620 BGB (Bestehen eines sachlich gerechtfertigten Grundes) zulässig.

Der sachliche Grund sowie die Dauer der Befristung bedürfen der Schriftform.

§ 3 a Arbeitsgestaltung

1. Die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sind entsprechend dem neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit so belastungsfrei wie möglich einzurichten. Die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen unterordnet werden dürfen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Das bedeutet, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze eine Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluß der Umwelt vorzunehmen.

2. Arbeit an Bildschirmgeräten

Die Arbeit an Bildschirmgeräten beeinträchtigt die Gesundheit der Beschäftigten wegen der Zwangshaltung des Bewegungsapparates bei sitzender Tätigkeit, der hohen Belastung der Augen durch permanentes Sehen im Nahbereich, der Konzentrationsanforderungen durch die Programme und der verstärkten Belastung der Schultern, Arme und Hände durch Tastaturarbeiten. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere, bildschirmunabhängige Tätigkeiten (Mischarbeit oder angemessene Pausen) unterbrochen wird, die die Belastung durch Arbeit an Bildschirmgeräten verringern.

Im einzelnen hat der Arbeitgeber die Bestimmungen der EG-Richtlinie „über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit“ (89/391/EWG) und der Richtlinie „über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit Bildschirmgeräten“ (90/270/EWG) sowie des dazugehörigen Anhangs in den hier vorgesehenen Zeiträumen einzuhalten.

§ 4 Arbeitszeit und Pausen

1. Die tarifliche Arbeitszeit beträgt wöchentlich 38 Stunden. Die Arbeitszeit ist bei Vollzeitbeschäftigten gleichmäßig zu 7,6 Stunden aufgeteilt auf die fünf Arbeitstage, soweit nicht eine abweichende Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat eine einzelvertragliche Vereinbarung besteht.
2. ~~Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten darf 3,8 Stunden pro Arbeitstag nicht unterschreiten und muss wöchentlich mindestens die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 4 Nr. 1 betragen. Arbeit auf Abruf ist untersagt. [gestrichen mit Wirkung ab 01.06.2006]~~
3. Die regelmäßige Arbeitszeit ist an den Tagen Montag bis Freitag. Die regelmäßige Arbeitszeit hat zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr zu liegen.
4. Nach spätestens viereinhalb Arbeitsstunden ist eine mindestens 20minütige Pause zu geben und zu nehmen. Die tägliche Gesamtpausenzeit darf 60 Minuten nicht überschreiten. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

5. Am 24.12. und 31.12. kann die Arbeitszeit höchstens auf die Zeit von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr festgelegt werden.

§ 5 Mehr-, Samstags, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Zuschläge

1. Mehrarbeitsstunden sind alle Stunden, die über die tarifliche Arbeitszeit nach § 4 Nr. 1 hinausgehen, sofern sie angeordnet oder nachträglich genehmigt sind. Mehrarbeit ist soweit wie möglich zu vermeiden. Ist aus dringenden betrieblichen Gründen Mehrarbeit erforderlich, so darf diese an einem Regelarbeitstag 2 Stunden nicht überschreiten.

Anfallende Mehrarbeit soll möglichst frühzeitig, in der Regel mindestens einen Tag im voraus, angekündigt werden. Die Beschäftigten können aus zu begründenden persönlichen Gründen die Mehrarbeit ablehnen, die Ablehnung hat unverzüglich zu erfolgen. Für Betriebe mit Betriebsrat wird auf § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verwiesen.

2. Mehrarbeitsstunden sind mit 1/164,5 des Monatsgehaltes und mit einem Zuschlag von 25% zu vergüten. Die Arbeitszeit insgesamt einschließlich der Mehrarbeitsstunden darf 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten.
3. Mehrarbeitsstunden sollen wenn möglich auf Wunsch der Beschäftigten durch Freizeit ausgeglichen werden, hierbei sind die Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die Zuschläge sind in Geld abzugehen.
4. Für angeordnete Samstagsarbeit beträgt der Samstagsarbeitszuschlag 50%. Für angeordnete Sonntagsarbeit beträgt der Sonntagsarbeitszuschlag 75%. Für angeordnete Arbeit an gesetzlichen Feiertagen beträgt der Zuschlag 75%. Treffen mehrere Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 6 Gehaltsregelungen

1. Die Gehälter und die Ausbildungsvergütungen werden in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.
2. Für die Gehaltszahlung und Zahlung der Ausbildungsvergütung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden zugrundegelegt.
3. Die Beschäftigten haben für die Gehaltszahlung ein Konto anzugeben. Die Vergütungen müssen spätestens am letzten Tag des zu vergütenden Kalendermonats den Beschäftigten zur Verfügung stehen.
4. Die unterhaltsberechtigten Angehörigen von verstorbenen Beschäftigten erhalten die Bezüge für den Sterbemonat.

§ 7 Sonderzahlungen

1. Im Falle des Bestehens eines bereits mindestens 6 Monate dauernden ungekündigten Arbeitsverhältnisses wird mit der Entgeltzahlung für Juni eines jeden Jahres eine Sonderzahlung von 50% der tariflichen Vergütung gezahlt. Eine anteilige Zahlung bei Ausscheidung erfolgt nicht.

2. Im Falle des Bestehens eines bereits mindestens 6 Monate dauernden ungekündigten Arbeitsverhältnisses wird mit der Entgeltzahlung für November eines jeden Jahres eine Sonderzahlung von 50% der tariflichen Vergütung gezahlt. Eine anteilige Zahlung bei Ausscheidung erfolgt nicht.
3. Eine Verpflichtung zur Rückzahlung von geleisteten Sonderzahlungen ist ausgeschlossen.
4. Die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen bleibt individuellen Regelungen vorbehalten.

§ 8 Erholungsurlaub

1. Der Erholungsurlaub beträgt pro Kalenderjahr 30 Arbeitstage.
2. Für Teilzeitbeschäftigte, die aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung regelmäßig weniger als 5 Tage pro Woche an feststehenden Wochentagen arbeiten, wird der Urlaubsanspruch wie folgt berechnet:
Urlaubstage der Vollbeschäftigten multipliziert mit regelmäßig vereinbarten Arbeitstagen der Teilzeitbeschäftigten dividiert durch 5 Arbeitstage in der Woche.
3. Eine Übertragung von Teilen des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zulässig. Eine Vereinbarung hierüber muss bis zum 15.12. eines jeden Jahres getroffen und der Resturlaub bis spätestens zum 31.3. des folgenden Jahres genommen sein.

Für Beschäftigte, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, gelten die Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

4. Ist für den 24.12. und 31.12. Urlaub genommen, so ist für beide Tage zusammen nur ein Urlaubstag anzurechnen.
5. Bei der zeitlichen Festlegung sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten und die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Die Urlaubswünsche der Beschäftigten sind unter Abwägung sozialer Gesichtspunkte zu entscheiden.

Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern sollen 3 Wochen des Jahresurlaubs möglichst während der Schulferien gegeben werden. Bei Beschäftigten mit Kindern im Kindergarten, Kindertagesstätten ist entsprechend zu verfahren.

Von dem Erholungsurlaub sind mindestens 3 Wochen zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren.

5. Ein Urlaubsplan ist unter Berücksichtigung der persönlichen Belange der Beschäftigten und der betrieblichen Gründe frühzeitig, möglichst bis Ende Februar eines jeden Jahres aufzustellen. Für Betriebe mit Betriebsrat wird auf § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG verwiesen.
6. Bei Beginn der Beschäftigung während des Kalenderjahres steht den Beschäftigten anteilig ein Urlaubsanspruch von 1/12 pro angefangenem Beschäftigungsmonat zu.

§ 9 Arbeitsausfall und Freistellung von der Arbeit aus besonders begründetem Anlaß

1. Bei Arbeitsversäumnis ist dem Arbeitgeber unverzüglich, möglichst am ersten Tage Mitteilung zu machen.
2. Abweichend vom Entgeltfortzahlungsgesetz in der ab dem 1.10.1996 geltenden Fassung gilt im Krankheitsfall: Im Falle der Erkrankung von Beschäftigten erfolgt die Entgeltfortzahlung vom 1. Tag des Eintretens des Ereignisses an. Die Höhe der Entgeltfortzahlung, die bis zu 6 Wochen erfolgt, beträgt 100% der regelmäßigen Vergütung ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen. Mehrarbeitsstunden und Zuschlägen nach § 5 dieses Tarifvertrages.
3. Für die Beschäftigten richtet sich die Entgeltfortzahlung bei Erholungs- und Bildungsurlaub sowie bei gesetzlichen Schutzfristen (Schwangerschaft etc.) nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen.
4. Eine Freistellung von der Arbeit wird - ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub und unter Fortzahlung der Bezüge - aus Anlass und im direkten zeitlichen Zusammenhang in folgenden Fällen gewährt:

Für die Dauer eines Arbeitstages

- bei eigenem Umzug (höchstens einmal pro Jahr),
- für einen Beschäftigten bei Geburt eines eigenen Kindes,
- bei Tod eines Schwiegerelternteils, eines Stiefelternteils oder von Geschwistern.

Für die Dauer von zwei Arbeitstagen

- bei eigener Eheschließung,
- bei Tod von Ehepartnern oder von in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten/innen,
- bei Tod von Kindern, Stiefkindern oder Pflegekindern,
- bei Tod eines Elternteils.

Die Freistellung von der Arbeit gemäß § 9 Nr. 4 ist nur in zeitlich unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ereignis (4 Tage vor bzw. nach dem Ereignis) zu gewähren. Der Anspruch entfällt, wenn das besondere Ereignis im Urlaub oder während der Krankheit der Beschäftigten eintritt.

5. Den Beschäftigten stehen die Beurlaubungsmöglichkeiten entsprechend den Voraussetzungen des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes zu (pro Kalenderjahr bis zu fünf Arbeitstage für den Besuch behördlich anerkannter Bildungsmaßnahmen}.
6. Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht in folgenden Fällen:
 - a) bei Krankheit von in häuslicher Gemeinschaft lebenden und nach ärztlichem Attest pflegebedürftigen Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, pro Kind längstens 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei alleinerziehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern längstens 20 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Auf die Ansprüche der Beschäftigten gegen die jeweilige Krankenkasse auf Zahlung während der Krankheit gemäß § 45 SGB V wird hingewiesen.

- b) Bei Wahrnehmung satzungsgemäß festgelegter ehrenamtlicher Wahlfunktionen als Mandatsträger/innen der vertragsschließenden Gewerkschaft für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen bis zu 5 Arbeitstage im Kalenderjahr.
7. Freistellungstage werden mit der Arbeitszeit berechnet, die ohne Freistellung geleistet worden wäre. Bei Gleitzeit wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der letzten 20 Arbeitstage zugrundegelegt.

Als Freistellungstage gelten alle Arbeitstage, an denen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Normen die Beschäftigten von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit sind (z.B. Urlaub, Krankheit, Feiertage, Freistellung nach § 9).

§ 10 Kündigung

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten 6 Wochen zum Quartalsende, während einer vereinbarten Probezeit einen Monat zum Monatsende.

Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers verlängert sich bei einer Beschäftigungsdauer

von mindestens 5 Jahren	auf drei Monate
von 8 Jahren	auf vier Monate
von 10 Jahren	auf fünf Monate
und von 12 Jahren	auf sechs Monate

jeweils zum Schluß eines Kalendervierteljahrs.

§ 11 Übernahme von Auszubildenden

Sollen Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, so ist dies spätestens 3 Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses mitzuteilen. Erfolgt diese Mitteilung nicht, so besteht ein Anspruch der Auszubildenden auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

§ 12 Zeugnis

1. Die Beschäftigten haben bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten berufsfördernden Zeugnisses.
2. Den Beschäftigten ist auf Verlangen ein qualifiziertes berufsförderndes Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 13 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens 3 Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist gelten die Ansprüche als verwirkt.

2. Unter die Ausschlussfristen fallen nicht solche Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung der anderen Arbeitsvertragspartei gestützt werden. Für solche Ansprüche gelten die gesetzlichen Fristen.

§ 14 Inkrafttreten und Kündigung

1. Der Tarifvertrag tritt am 1. April 1997 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. März 1999 gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Der Tarifvertrag vom 2. September 1993 tritt hiermit außer Kraft.

Hamburg, den 17. Februar 1997

**Tarifgemeinschaft
Hamburger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte e.V.**

Unterschriften

**Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Landesbezirksleitung Nord**

Unterschriften

Die im Änderungstarifvertrag mit verdi vom 16.08.2011 mit Wirkung ab dem 01.10.2011 vorgenommenen Änderungen sind eingearbeitet.