

**Vereinbarung nach § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes
über
die Umsetzung von „Hartz IV“ in der Freien und Hansestadt Hamburg**

Zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg
vertreten durch den Senat - Personalamt - als oberste Dienstbehörde
einerseits

und

dem DBB Hamburg
- Beamtenbund und Tarifunion -

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Das In-Kraft-Treten des von Bundestag und Bundesrat beschlossenen SGB II („Hartz IV“) zum 1. Januar 2005 bedeutet nicht nur ein völlig neues Recht, das sich in vielerlei Hinsicht vom bisherigen Sozialhilferecht unterscheidet, sondern es führt auch zu einem erheblichen Wegfall von Aufgaben der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) und zur Verlagerung von Aufgaben auf die noch zu gründende Arbeitsgemeinschaft mit der Agentur für Arbeit Hamburg, die bisher in den Grundsicherungs- und Sozialämtern wahrgenommen wurden. Ziel dieser Vereinbarung ist, die dadurch erforderlich werdenden Umstrukturierungsprozesse zu begleiten und die Interessen und Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu wahren und zu schützen.

Zur Umsetzung des neuen SGB II („Hartz IV“) wollen die FHH und die Agentur für Arbeit Hamburg (AA) eine Arbeitsgemeinschaft gemäß § 44b SGB II („ARGE“) in der Form einer öffentlich-rechtlichen Verwaltungsgemeinschaft als eigene Organisationseinheit für eine Vertragsdauer von sechs Jahren errichten, zu der die FHH ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 123a Abs. 1 BRRG (Beamtinnen und Beamte) und § 12 Abs. 2 BAT (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) zuweist. Das gute Funktionieren der ARGE ab dem 01.01.2005 im Interesse der von ihr wahrzunehmenden Aufgabenstellung ist von zentraler Bedeutung. Die Gewinnung einer ausreichenden Anzahl engagierter und qualifi-

zierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deshalb für die Tätigkeit der ARGE eine entscheidende Voraussetzung. Die Vereinbarungspartner streben daher eine enge, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit auf allen Ebenen an.

Hierzu haben die Vereinbarungspartner mit den beiden bereits geschlossenen Vereinbarungen nach § 94 HmbPersVG zu den Überstunden (Vereinbarung vom 27.08.2004) und zu den Ausschreibungen der Standort- und Teamleitungen (Vereinbarung vom 10.09.2004) in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit bedeutsame Grundsteine gelegt. Dieser konstruktive Weg soll mit dieser Vereinbarung weiter beschritten werden.

Zweck dieser Vereinbarung ist es, die in den beiden vorangegangenen Vereinbarungen noch nicht behandelten Angelegenheiten aufzugreifen und folgenden einheitlichen Gesamtrahmen für das von der FHH zu stellende Personal in der ARGE zu schaffen:

§ 1

Kernaufgaben und Infrastruktur für die Tätigkeiten in der ARGE

(1) Die Kernaufgaben der ARGE nach dem SGB II sind Vermittlung, Fallmanagement und Leistungsgewährung. Eine ganzheitliche Sachbearbeitung wird angestrebt. Die anfallenden Tätigkeiten lassen sich wie folgt beschreiben:

(a) Vermittlung:

- Persönlicher Ansprechpartner für Alg II Empfänger
- Leistungsrechtliche Auskünfte Alg II/Sozialgeld/KdU
- Vermittlungsgespräch führen
- Bewerberprofil ermitteln
- Entscheidung über einzelfallbezogene Vermittlungsstrategien
- Eingliederungsvereinbarungen abschließen
- Entscheidung über Sanktionen
- Durchführung von Gruppeninformationsveranstaltungen
- Stellenangebote im Einzelfall entgegennehmen
- Vorliegende Stellenangebote auswerten
- Arbeitgeberkontakte anlassbezogen herstellen und pflegen
- Anforderungs- und Leistungsprofil abgleichen
- Kontrolle und Evaluierung der Maßnahmen

(b) Leistungsgewährung:

- Antragsbearbeitung: Prüfung und Bewilligung von Leistungen gemäß SGB II/Sozialgeld/KdU
- Beratung zu Alg II/Sozialgeld/KdU
- Leistungsrechtliche Auskünfte zu Alg II/Sozialgeld/KdU
- Zusammenarbeit mit Leistungsträgern (z.B. RV/KV/PV/UV)
- Prüfung von vorrangigen Ansprüchen
- Heranziehung Dritter

(c) Fallmanagement:

- Persönlicher Ansprechpartner für Alg II Empfänger mit schweren persönlichen und/ oder sozialen Problemen, die einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt entgegen stehen
- Leistungsrechtliche Auskünfte Alg II/Sozialgeld/KdU
- Planung, Organisation, Steuerung und Überwachung des Integrationsprozesses
- Implementierung und Überwachung fallbezogener Qualitätssicherung

- Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Vorbereitung auf die Beschäftigungsaufnahme

(2) Des weiteren fallen in der ARGE auch Aufgaben in der Widerspruchsbearbeitung und im Infrastrukturbereich (z.B. Intendanz, Geschäftszimmerbereich) an.

§ 2

Rechtsstellung der zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Die von der FHH zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben Beamte bzw. Angestellte der FHH.¹ Die FHH bleibt Dienstherr bzw. Arbeitgeber und bleibt für die Erfüllung der Verpflichtungen aus den bestehenden Beamten- bzw. Arbeitsverhältnissen voll verantwortlich².

(2) Ihre Dienstleistung erbringen die zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig in der ARGE. Sie unterstehen fachlich den dortigen Vorgesetzten und sind in die betrieblichen Strukturen der ARGE integriert.

(3) Vor oder mit ihrer Zuweisung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dem Bezirksamt oder dem fachlich zuständigen Amt der Behörde für Soziales und Familie versetzt, das für die Betreuung des zukünftigen Einsatzortes zuständig ist, es sei denn, sie gehören dieser Verwaltungseinheit bereits an (Örtlichkeitsprinzip).

Beim Wechsel einer zugewiesenen Mitarbeiterin oder eines zugewiesenen Mitarbeiters zu einem Einsatzort in der ARGE, für dessen Betreuung ein anderes Amt zuständig ist, wird sie oder er zu diesem Amt versetzt.³

(4) Der Besitzstand wird garantiert, niemand wird der ARGE zu unterwertigen Tätigkeiten zugewiesen.

(5) Die von der FHH zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören weiterhin zum internen Arbeitsmarkt der FHH.

(6) Betriebsbedingte Kündigungen sind in der ARGE ebenso ausgeschlossen wie in der FHH.

(7) Für die von der FHH zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleibt für die Dauer der Zuweisung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die für sie zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Zuweisung gilt, unbeschadet tarifvertraglicher oder gesetzlicher Änderungen, unverändert bestehen. Satz 1 gilt auch bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit in der ARGE.

Vereinbarungen zur Teilzeit- bzw. Altersteilzeitarbeit gelten unverändert weiter.

(8) Besondere persönliche Härtefälle, die über die mit der Gründung der ARGE allgemein verbundenen Veränderungen hinausgehen, werden einvernehmlich und sozialverträglich zwischen der zuständigen Dienststelle und dem zuständigen Personalrat geregelt.

¹ **Protokollerklärungen zu § 2 Abs. 1:** Nach Rechtsauffassung der FHH liegt kein Betriebsübergang i.S.v. § 613a BGB vor; andernfalls entfaltet die Einverständniserklärung keine Wirkung.

² In den Zuweisungsverfügungen werden die Absätze 1,2,4,5,6 und 7 wiedergegeben.

³ **Protokollerklärung zu § 2 Abs. 3:** Die Versetzungen betreffen die Betreuung durch die Stammdienststelle. Der Wechsel des Einsatzortes innerhalb der ARGE wird unter Beteiligung der dortigen Personalvertretung geregelt.

Besoldungs- und Vergütungsgruppen

(1)⁴ Die von der FHH zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der ARGE als Teamleiterinnen und Teamleiter bzw. als Standortleiterinnen und Standortleiter beschäftigt werden, erhalten den Differenzbetrag zwischen ihrer Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe und der der ausgeübten Funktion entsprechenden Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe für die Dauer der Mitarbeit in der ARGE monatlich ausgezahlt. Im Übrigen erhalten die von der FHH zur ARGE zugewiesenen Angestellten bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Zulage nach § 24 BAT. Daneben werden in den Standorten jedes Bezirksamtsbereichs (einschließlich des spezialisierten Standortes Kaiser-Wilhelm-Str. 85) für die Dauer der Mitarbeit in der ARGE folgende Zahlungen an Beamtinnen und Beamte geleistet:

- a) Jeweils 30% der zugewiesenen Amtsinspektorinnen bzw. Amtsinspektoren erhalten eine Zahlung in Höhe der Amtszulage nach Fußnote 3 zu Besoldungsgruppe A 9 des Bundesbesoldungsgesetzes. Die Zahl der im Rahmen von Absatz 3 weiter gezahlten Zulagen ist auf die Gesamtzahl anzurechnen.
- b) Jeweils 60% der zugewiesenen Regierungsinspektorinnen bzw. -inspektoren erhalten eine Zahlung in Höhe der Differenz zwischen den BesGr A 9 und A 10. Die Zahl der am 01.01.2005 vorhandenen Regierungsoberinspektorinnen bzw. -oberinspektoren ist auf die Gesamtzahl anzurechnen.

Die Reihenfolge für die Gewährung der Zahlungen ist durch Dienstvereinbarung festzulegen.

Zahlungen nach Buchstaben a) und b) werden bei einer Beschäftigung als Teamleiterin und Teamleiter bzw. Standortleiterin und Standortleiter durch den Differenzbetrag nach Satz 1 ersetzt.

(2) Zeiten eines Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges (§§ 23a, 23b BAT) für Angestellte, die zum Zeitpunkt der Zuweisung von der FHH zur ARGE bereits begonnen haben (z.B. Bewährungsaufstiege von VergGr. Vb nach VergGr. IVb BAT), laufen weiter.

(3) Amtsinspektoren bzw. -inspektorinnen (A 9), die zum Zeitpunkt der Zuweisung eine Amtszulage nach Fußnote 3 zu Besoldungsgruppe A 9 des Bundesbesoldungsgesetzes erhalten, behalten diese Zulage; sie wird mit einem Differenzbetrag nach Absatz 1 Satz 1 oder einer Zahlung nach Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b) verrechnet.

(4) Amtsinspektoren bzw. Amtsinspektorinnen, die sich beim In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung im Bewährungsverfahren für den prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst befinden und die der ARGE zugewiesen werden, können das Bewährungsverfahren bei der FHH abschließen. Für den Zeitraum des Bewährungsverfahrens wird die Zuweisung unterbrochen. Anschließend werden diese Fälle dem Landespersonalausschuss zur Feststellung der Laufbahnbefähigung vorgelegt.

Die Möglichkeit für die Amtsinspektorinnen bzw. Amtsinspektoren, die der ARGE zugewiesen sind, bei Vorliegen der Voraussetzungen am Bewährungsverfahren für den prüfungsfreien Aufstieg in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst teilzunehmen, bleibt unberührt. Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

⁴ **Protokollerklärung zu § 3 Abs. 1:** Da die Bundesanstalt für Arbeit es am 24.09.2004 abgelehnt hat, dass der Geschäftsführer der ARGE eigene Verträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abschließt, können an die Beamtinnen und Beamten die Differenzbeträge aufgrund des Absatzes 1 Satz 1 und Zahlungen aufgrund des Absatzes 1 Satz 3 Buchst. a) Satz 1 und Buchst. b) Satz 1 aus besoldungsrechtlichen Gründen (§ 45 BBesG) erst nach Ablauf von sechs Monaten und dann für 5 Jahre geleistet werden.

§ 4

Organisations- und Personalentwicklung

(1) Die Vereinbarungspartner halten es für notwendig und erwarten, dass in der ARGE zügig ein Organisations- und Personalentwicklungsprozess implementiert wird. Ziele sind dabei vor allem, die Organisations- und Geschäftsprozesse gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter zu entwickeln und zu optimieren, sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH und der AA gleichermaßen zu fördern und weiterzuentwickeln, um eine einheitliche Arbeits- und Führungskultur zu schaffen. In diesem Rahmen soll den Teams ermöglicht werden, eigenständig Arbeitsstrukturen zu entwickeln.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH, die sich horizontal (wertgleich) für die Funktion der Standort- oder Teamleiterin bzw. des Standort- oder Teamleiters in der ARGE beworben haben, jedoch nicht berücksichtigt wurden, werden in der FHH weiterbeschäftigt. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden erforderlichenfalls durch Maßnahmen der Personalentwicklung weiterqualifiziert und/oder in andere Tätigkeiten vermittelt. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken an dem Prozess konstruktiv mit. Im Übrigen gelten die in der § 94 HmbPersVG Vereinbarung vom 04.08.2003 zum Projekt Interner Arbeitsmarkt (PIA) geregelten Verfahren.

§ 5

Informationstechnik

(1) Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat entschieden, dass in der ARGE das Intranet der BA genutzt und die Software A2LL, CoArb, COMPAS und andere Software der BA eingesetzt werden. Ergänzend müssen die notwendigen Arbeitshilfen der FHH (insbesondere INFOLINE) per Internet zur Verfügung gestellt werden. Die BWA wird den Spitzenorganisationen das IT-Konzept (einschließlich Zeitplanungen) inhaltlich vorstellen und/oder schriftlich vorlegen. Die Vereinbarungspartner erwarten, dass die für die Hamburger IT-Verfahren geltenden Vereinbarungen nach § 94 HmbPersVG sinngemäß in der ARGE Anwendung finden; die BWA wird diese Grundlagen in die bestehende IT-Arbeitsgruppe des Hartz-IV-Prozesses einbringen. Die FHH wird in der Trägerversammlung darauf hinwirken, dass von den Personalvertretungen diesbezüglich geltend gemachte Forderungen berücksichtigt werden.

(2)⁵ Die FHH stellt sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH in der ARGE über einen Zugang zum FHH-Intranet verfügen. Es muss das Ziel sein,⁶ dass jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der FHH in der ARGE ein Zugang zum FHH-Intranet am Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Soweit dieses in Einzelfällen gegenwärtig technisch nicht möglich ist, wird die FHH ein Übergangskonzept erarbeiten, das mit den Spitzenorganisationen erörtert wird.

(3) Die Vertreter der FHH in der Trägerversammlung der ARGE werden sicherstellen, dass die ARGE den zuständigen Personalvertretungen mindestens einmal im Halbjahr über den aktuellen Stand und die Planungen im Bereich der IuK-Technik und hier insbesondere über den Stand und die geplanten Weiterentwicklungen der Verfahren und Software berichtet.

⁵ **Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2:** Die BA lässt neben ihrem Intranetzugang keinen weiteren Intranetzugang auf dem gleichen Rechner zu.

⁶ **Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 2:** Konsequenz dieser Regelung kann nicht sein, dass jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zwei Rechner mit zwei Anschlüssen am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden müssen.

§ 6

Schulung und Fortbildung

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH, die sich bis zum 30.09.2004 mit einer Zuweisung zur ARGE einverstanden erklären, erhalten bis zum 01.01.2005 folgende Schulungen, die sie auf die Tätigkeit in der ARGE vorbereiten:

- Grundlagen SGB II (1-tägig);
- Grundlagen SGB II – Vertiefung (2-tägig);
- Software zur Leistungssachbearbeitung „A2LL“ (2-tägig);
- Software zur Arbeitsvermittlung „CoArb“ (3-tägig);
- Grundlagen SGB III (1-tägig).

Im ersten Quartal 2005 folgen vertiefende Schulungen im SGB III, in CoArb und Schulungen in weiterer Software.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zu einem späteren Zeitpunkt mit einer Zuweisung zur ARGE einverstanden erklären, werden unverzüglich geschult.

(3) Die FHH wird darauf hinwirken, dass die Notwendigkeit von Nachschulungen nach einem halben Jahr geprüft wird. Soweit unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechender Bedarf festgestellt wird, sollen die Nachschulungen zeitnah durchgeführt werden.

(4) Im Übrigen wird die FHH dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH in der ARGE gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AA im Rahmen des Schulungskonzeptes nicht benachteiligt werden. Insbesondere wird die FHH dafür Sorge tragen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH in der ARGE die Gelegenheit erhalten, sich in Schulungen die für eine Vermittlungstätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch keine oder nur bereichsspezifische Erfahrungen mit Tätigkeiten im GS-Bereich haben, werden zeitnah besondere Angebote entwickelt.

(6) Die zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH haben unter den gleichen Bedingungen und nach den gleichen Regularien wie alle anderen Bediensteten der FHH auch Zugang zur Zentralen Fortbildung und ihren Angeboten sowie auch zur dezentralen Fortbildung ihrer jeweiligen Stammdienststelle.

§ 7

Beurteilung

(1) Die von der FHH zur ARGE zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für ihre Tätigkeit in der ARGE dienstliche Beurteilungen.

(2) Diese dienstlichen Beurteilungen werden bei einer Bewerbung für eine Tätigkeit in der FHH bzw. bei der Entscheidung über eine Verwendung in der FHH von der FHH wie eine eigene Beurteilung anerkannt.

(3) Die FHH erwartet, dass die ARGE bei der Beurteilung von zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FHH die Beurteilungsrichtlinien der FHH anwendet.

§ 8

Mitbestimmung

(1) Hinsichtlich ihres so genannten Grund- oder Statusverhältnisses verbleiben die zugewiesenen Angestellten und Beamten im Zuständigkeitsbereich des Personalrates ihrer Stammdienststelle in der FHH.

(2) Hinsichtlich der betrieblichen Verhältnisse in der ARGE setzt die FHH sich dafür ein, dass durch eine geeignete Gestaltung des zwischen ihr und der Agentur für Arbeit Hamburg zu schließenden ARGE-Vertrages sichergestellt wird, dass in der ARGE eine Personalvertretung gebildet wird.⁷

(3) Die FHH setzt sich dafür ein, dass die einschlägigen Vereinbarungen nach § 94 HmbPersVG für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH auch in der ARGE weiterhin Anwendung finden, bis einschlägige betriebliche Vereinbarungen in der ARGE sie ersetzen.

§ 9

Bis zum 31.12.2004 auflaufende Rückstände in der Sachbearbeitung

(1) Es besteht Einvernehmen, dass vorhandene und noch entstehende Arbeitsrückstände bei den SGB II-Fällen mit dem stellenmäßig vorhandenen Personal voraussichtlich nicht bis zum 31.12.2004 aufgearbeitet werden können. Soweit in den jeweiligen Dienststellen diese Situation absehbar wird, sollen alle Möglichkeiten einer weiteren Unterstützung – wie bereits zur Vorbereitung von Hartz IV – ausgeschöpft werden. Insbesondere sollen die folgenden Maßnahmen ergriffen werden:

- Nach Bedarf soll bei fachlicher Eignung und Einverständnis eine Verlängerung der Abordnung der Unterstützungskräfte vorgesehen werden.
- Soweit GS-Personal ohne Aufgabe in den Bezirksämtern bzw. in der Behörde für Soziales und Familie verbleibt (Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter), wird es vorrangig unter Berücksichtigung seiner Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe für die Aufarbeitung von Rückständen eingesetzt.
- Die Leistung von Überstunden bzw. Mehrarbeit sowohl gegen Bezahlung als auch gegen Freizeitausgleich wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften weiterhin möglich gemacht; die am 27.08.2004 geschlossene Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zu den Überstunden im Rahmen von Hartz IV kann dabei als Richtschnur dienen.

(2) Die ab dem 01.01.2005 zur ARGE zugewiesenen Beschäftigten werden nicht zur Aufarbeitung der Rückstände herangezogen.

(3) Den Dienststellen ist bekannt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Vorbereitung und Umsetzung der neuen Rechtslage im Zusammenhang mit „Hartz IV“ außer-

⁷ **Protokollerklärung zu § 8 Abs. 2:** Die Vereinbarungspartner werden die nach dem ARGE-Vertrag vorgesehene ergänzende Vereinbarung zur Bildung einer kollektiven Vertretung vor deren Abschluss erörtern.

gewöhnlich stark belastet sind. In der Umstellungsphase kann es daher vermehrt zu Fehlern bei der Sachbearbeitung kommen. Bei einer sich ergebenden Regressprüfung gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Dienststellen diesen Umstand berücksichtigen.

§ 10

Auflösung der ARGE

(1) Nach dem gegenwärtigen Stand der Vertragsverhandlungen zwischen der FHH und der Agentur für Arbeit Hamburg wird die ARGE auf sechs Jahre befristet errichtet. Sowohl eine Verlängerung als auch eine vorzeitige Kündigung sind nach dem Vertragsentwurf nicht ausgeschlossen.

(2) Unverzüglich nach Kündigung, spätestens ein Jahr vor Ablauf des ARGE-Vertrages, wird die zukünftige Organisation des SGB II in der FHH und die Ausgestaltung des Personalkonzepts in einem Spitzengespräch der Beteiligten erörtert. Darin wird auch Einvernehmen über die Einleitung von Verhandlungen über eine Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG getroffen.

§ 11

Inkrafttreten; Kündigung

(1) Diese Vereinbarung tritt sofort in Kraft.

(2) Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 27. September 2004

Freie und Hansestadt Hamburg

- Für den Senat -



 Dr. Volker Bonorden

DBB Hamburg

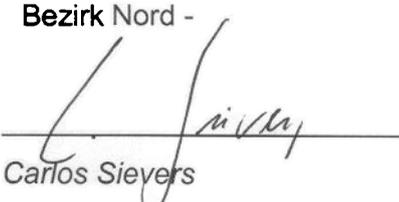
- Beamtenbund und Tarifunion -



 Gerd Tiedemann

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Nord -



 Carlos Sievers