

# Gesetz- und Verordnungsblatt

## für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg

XVII. Band 10. Stück

TEIL I

Ausgegeben den 15. August 1972

	Seite
<b>Inhalt:</b> Nr. 102 Bekanntmachung betreffend Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter .....	129
Nr. 103 Bekanntmachung betr. Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter .....	130
Nr. 104 Bekanntmachung betr. Erhöhung der Entschädigung für die Vorhaltung des Amtszimmers .....	148
Nr. 105 Bekanntmachung betr. Zahlung von Kinderzuschlägen für die nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter .....	148
Nr. 106 Bekanntmachung betr. Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) .....	148
Nr. 107 Bekanntmachung betr. Neufestsetzung der Arbeitszeit ab 1. Januar 1971 .....	151
Nr. 108 Bekanntmachung betr. Dauer des Erholungsurlaubs — Änderung und Ergänzung des § 48 des BAT .....	151
Nr. 109 Bekanntmachung betr. Neuregelung des Vergütungssystems für Angestellte im öffentlichen Dienst .....	152
Nr. 110 Bekanntmachung betr. Übernahme des Tarifvertrages über die Neuregelung des Lohnsystems für Arbeiter des öffentlichen Dienstes .....	159
Nr. 111 Bekanntmachung betreffend a) Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst und b) Vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende .....	161
Nr. 112 Bekanntmachung betr. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen für den Beruf des Sozial- und Erziehungsdienstes) .....	171
Nr. 113 Bekanntmachung betr. Übernahme der Tarifverträge über Zulagen für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst für den Bereich unserer Kirche .....	172
Nr. 114 Bekanntmachung betr. Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst .....	175
Nr. 115 Verwaltungsanordnung zur Änderung der Verwaltungsanordnung betr. Richtlinien für die Vergütung der Kirchenmusiker .....	180
Nr. 116 Bekanntmachung der Verwaltungsanordnung betr. Richtlinien für die Vergütung der Kirchenmusiker .....	180
Nr. 117 Bekanntmachung betr. höchste Dienstwohnungsvergütung .....	181
Nr. 118 Bekanntmachung betr. steuerlicher Mietwert von Dienst- bzw. Werkdienstwohnungen .....	182
Nr. 119 Bekanntmachung betr. Mietwertrichtlinien für Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen .....	182

### Nr. 102

#### Bekanntmachung

#### betreffend Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 16. Juni 1970 Az. 500 — 2 KG 249 mit der Anordnung betr. Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Vergütungserhöhungen auf Grund der Änderung der Tätigkeitsmerkmale für verschiedene Berufsgruppen

Der Oberkirchenrat übersendet in der Anlage eine Anordnung betr. Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter. Nach dieser Anordnung werden die Tätigkeitsmerkmale für Pfarrdiakone, Diakone, Gemeindegewerkschaften, Kindergartenleiterinnen und Kindergärtnerinnen verbessert. Erstmals ist in unseren Vergütungsmerkmalen die Berufsgruppe der Praktikantinnen im Anerkennungsjahr in Kindergärten enthalten. Nach den Ausbildungsbestimmungen für Kindergärtnerinnen, deren Berufsbezeichnung jetzt „Erzieherin“ lautet, muß nach Abschluß der zweijährigen Ausbildung an der Fachschule für Sozialpädagogik vor der Anstellung als Erzieherin in einem anerkannten Kindergarten das Anerkennungsjahr abgeleistet werden. Nach den anliegenden

Tätigkeitsmerkmalen erfolgt die Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII BAT. Hinsichtlich der Anstellung von Berufspraktikantinnen und Bereitstellung der Personalkosten wird auf unsere Verfügung vom 17. April 1970 (Az.: 564 — 0) verwiesen, die an verschiedene Kirchengemeinden ergangen ist. Die Berufspraktikantin im Anerkennungsjahr ist nicht zu verwechseln mit der Vorpraktikantin, die vor Aufnahme in die Fachschule für Sozialpädagogik nach den Ausbildungsbestimmungen ein einjähriges Vorpraktikum ableisten muß. Für diese Berufsgruppe ist ein monatliches Taschengeld von brutto 150 DM zu zahlen. Wird an Berufspraktikantinnen und an Vorpraktikantinnen im Kindergarten Verpflegung gewährt, so sind dafür Sachbezüge nach Maßgabe unserer Verfügung vom 27. Januar 1970 (Az.: 970 — 0, Kirchengemeinden 245) in Abzug zu bringen. Aus gegebener Veranlassung wird noch einmal darauf hingewiesen, daß sowohl die Vorpraktikantinnen als auch die Berufspraktikantinnen versicherungspflichtig und zur zusätzlichen Altersversorgung anzumelden sind.

Die Anordnung, die mit Wirkung vom 1. Januar 1970 in Kraft tritt, wird im nächsten Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht werden. Unabhängig hiervon werden die Gemeindegewerkschaften hierdurch angewiesen, die Anordnung bereits durchzuführen.

Wir bitten, an Hand der Personalakten, des Aufgabenbereichs des Mitarbeiters und der Größe der Einrichtung, so z. B. bei Kindergärten, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für Höherstufungen gegeben sind.

Da die Höherstufung eine Abänderung des Arbeitsvertrages darstellt, bitten wir, gemäß § 5 Absatz 4 der Richtlinien über die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter i. d. F. vom 1. Dezember 1960 (GVBl. XV. Bd. S. 77 ff.)

die **beabsichtigte** Höherstufung mit einem Erläuterungsbericht, aus dem sich das Aufgabengebiet des Mitarbeiters ergibt, und den Beschluß des Kirchenrates uns zur Überprüfung vorzulegen.

Die Höherstufung ist dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen. Dabei ist darauf hinzuweisen, ob die Höherstufung auf Grund des sich aus den Tätigkeitsmerkmalen ergebenden Bewährungsaufstiegs oder infolge Neubewertung des Dienstpostens erfolgt. Hinsichtlich der tariflichen Einzelheiten für den Bewährungsaufstieg wird Bezug genommen auf unsere Anordnung betr. Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 3. Februar 1967, GVBl., XVI. Bd., S. 137 ff.

Nach Artikel II der Anordnung ist mit Wirkung vom **1. Januar 1970** das gemäß § 23 der Anstellungs- und Vergütungsrichtlinien an Küster und Friedhofswärter zu gewährende Bekleidungsgeld erhöht worden. Nach der Anordnung ist das Bekleidungsgeld jetzt auch an Friedhofsarbeiter zu zahlen. Die Praxis zeigt, daß in einzelnen Gemeinden für diesen Personenkreis die Berufs- bzw. Arbeitskleidung von Amts wegen bereitgestellt wird. In diesen Fällen entfällt die Zahlung des Bekleidungsgeldes.

Die sich aus dieser Anordnung ergebenden Höherstufungen konnten in den Gemeinden bei der Aufstellung des Haushaltsplanes für 1970 nicht berücksichtigt werden. Es werden sich deshalb Überschreitungen bei den entsprechenden Haushaltsansätzen ergeben. Der Oberkirchenrat wird diese Überschreitungen im Rahmen der ohnehin anstehenden Nachbewilligungen auf die Anteilsfestsetzungen aus der Landeskirchensteuer für 1970 aus Anlaß der mit Wirkung vom 1. Januar 1970 eingetretenen linearen Vergütungserhöhungen berücksichtigen.

Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

#### Anordnung

**betreffend Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. Dezember 1960 in der Fassung vom 10. Dezember 1962, 30. Juni 1965 und 3. Februar 1967 (Gesetz- und Verordnungsblatt XV. Band, Seite 77 und 135 und XVI. Band, Seite 57 und 127)**

Vorbehaltlich einer — zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehenen — Neufassung hat der Oberkirchenrat mit Zustimmung des Synodalausschusses und gemäß § 9 Abs. 2 der Richtlinien im Benehmen mit dem Verband der Mitarbeiter für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg e. V. folgende Änderungen der auf Grund des Gesetzes betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 27. November 1959 (GVBl. XV. Band, Seite 56) erlassenen Richtlinien beschlossen:

#### Artikel I

Die Vergütungsmerkmale der Anlagen 1 und 2 zu § 7 der Richtlinien werden wie folgt geändert und ergänzt:

- In der Anlage 1 werden die Vergütungsmerkmale zu den Kennziffern 12, 13 und 23 gestrichen.
- In der Anlage 2 wird der Abschnitt B wie folgt neu gefaßt:

#### „B. Pfarrdiakone

- |   |                        |
|---|------------------------|
|   | Vergütungsgruppen BAT: |
| 1. Pfarrdiakone   | V b                    |
| 2. Pfarrdiakone nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst                  | IV b                   |
| 3. Pfarrdiakone nach siebenjähriger Bewährung in diesem Dienst                | IV a                   |
| 4. Pfarrdiakone nach fünfzehnjähriger Bewährung in diesem Dienst <sup>1</sup> | III                    |
3. In der Anlage 2 werden folgende Vergütungsmerkmale angefügt:

#### G. Diakone

- |  |                              |      |
|--|------------------------------|------|
|  | (Gemeinde- und Kreisdiakone) | BAT  |
| 1. Diakone nach dem Abschluß einer anerkannten Ausbildung  |                              | VI b |
| 2. a) Diakone wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b                                  |                              | V b  |
| b) Diakone wie zu 1 in Stellen mit besonders großem Arbeitsumfang oder von besonderer Bedeutung <sup>1</sup> |                              | V b  |
| 3. Diakone wie zu 2 a) und b)  |                              |      |
| a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b  |                              | IV b |
| b) oder mit anerkannter zusätzlicher Ausbildung  |                              | IV b |

#### H. Gemeindehelfer(innen)

- |  |      |
|--|------|
| 1. Gemeindehelfer(innen) nach dem Abschluß einer anerkannten Ausbildung  | BAT  |
| 2. a) Gemeindehelfer(innen) wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b                                  | VI b |
| b) Gemeindehelfer(innen) wie zu 1 in Stellen mit besonders großem Arbeitsumfang oder von besonderer Bedeutung <sup>1</sup> | V b  |
| 3. Gemeindehelfer(innen) wie zu 2a) und b)   |      |
| a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b  | IV b |
| b) oder mit anerkannter zusätzlicher Ausbildung  | IV b |

#### I. Praktikantinnen und Kindergärtnerinnen

- |   |      |
|---|------|
| 1. Praktikantinnen mit staatlicher Prüfung während des Anerkennungsjahres   | BAT  |
| 2. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung  | VIII |
| 3. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen wie zu 2   |      |
| a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII   | VII  |
| b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten, soweit Letztere Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe V b ausüben, oder wenn ihnen mindestens vier Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst ständig unterstellt sind. | VI b |
| c) in Kinderheimen und Krankenhäusern nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII   | VI b |
| d) in Gruppen von körperlich oder seelisch gestörten, von gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen   | VI b |
| 4. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen als Leiterinnen von Kindergärten, Horten, Kindertagesstätten, Krabbelstuben und ähnlichen Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen  | V c  |
| 5. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen  |      |
| a) Leiterinnen von Kindertagesstätten mit durchgehendem Tagesbetrieb und einer Durchschnittsbelegung von mindestens 80 Plätzen  | V b  |
| b) Leiterinnen von Kinderwohnheimen, Erziehungsheimen, Sonderheimen, Schülerheimen, Heimen der „Offenen Tür“  |      |
| 6. Mitarbeiter wie zu 5a) und b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b   | IV b |

#### Anmerkung

<sup>1</sup> Der große Arbeitsumfang ist auch gegeben, wenn der Dienst in einer großen Kirchengemeinde wahrgenommen wird. Die besondere Bedeutung kann z. B. in der Art und Weise liegen, wie der Mitarbeiter sein Amt in einer herausgehobenen Stelle entfaltet hat.

#### Artikel II

Der § 23 der Richtlinien wird wie folgt neu gefaßt:

„Als Beitrag zu den Kosten einer würdigen Kleidung für den kirchlichen Dienst erhalten die hauptamtlichen Küster, Kirchendiener, Friedhofswärter und Friedhofsarbeiter ein jährliches Bekleidungsgeld von 100 DM, die nebenamtlichen ein solches von 50 DM. Der Anspruch auf das Bekleidungsgeld entfällt, wenn die Kirchengemeinde eine Dienstkleidung zur Verfügung stellt.“

#### Artikel III

Diese Anordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1970 in Kraft.

Oldenburg, den 16. Juni 1970

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

### Nr. 103

#### Bekanntmachung

**betreffend Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter**

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 10. Dezember 1971 Az. 500 — 2 und 954 — 0 KG 243 mit der

Anordnung betr. Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. 12. 1960

Als Anlage wird eine Anordnung betr. Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. 12. 1960 in der Fassung vom 10. Dezember 1962, 30. Juni 1965, 3. Februar 1967 (Gesetz- und Verordnungsblatt XV. Band, Seite 77 und 135 und XVI. Band, Seite 57 und 127) und 16. Juni 1970 übersandt.

Die Anordnung enthält eine Neufassung der Tätigkeitsmerkmale und eine Änderung der §§ 16 (Sonntagsdienst), 18 (Urlaub), 25 Abs. 1 und 2 (Vergütung der nebenamtlichen Kirchenrechnungsführer).

Zur Anwendung und Durchführung der Anordnung werden folgende Hinweise gegeben:

#### 1. Zu Artikel I Ziffer 1:

- a) Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2 sind um die Berufsgruppen „Rentamtsleiter“ und „Lehrkräfte an Mütter-schulen“ erweitert worden.
- b) Die Gemeindegewerbesten sind nunmehr nach dem Kr-Tarif einzustufen.
- c) Die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 2) entsprechen den mit unserer Verfügung vom 21. 10. 1971 übersandten Tarifverträgen.
- d) Die Vergütungsgruppen bei verschiedenen Berufszweigen sind angehoben worden. Auf Grund der Ausbildung und des Aufgabenbereiches des Mitarbeiters ist deshalb zu prüfen, ob eine Höherstufung nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen gegeben ist. Voraussetzung für die Einstufung ist, daß sowohl die sachlichen als auch die persönlichen Voraussetzungen (Prüfungspflicht gemäß § 24 der Richtlinien) erfüllt werden.
- e) Bei einer Höherstufung ist die Übergangsvorschrift nach Artikel II zu beachten.
- f) Da die Höherstufung eine Änderung des Anstellungsvertrages bewirkt, ist der Oberkirchenrat gemäß § 5 Abs. 4 der Richtlinien nach Beschlußfassung im Gemeindekirchenrat, jedoch vor Erlaß der erforderlichen Verfügung an den Mitarbeiter, über die Änderung des Anstellungsvertrages zu hören.
- g) Ergeben sich bei der Auslegung der Tätigkeitsmerkmale Fragen, so ist es angebracht, vor der Beschlußfassung im Gemeindekirchenrat beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

#### 2. Zu Artikel I, Ziffer 2:

Der den hauptamtlichen Mitarbeitern zu gewährende dienstfreie Tag während der Woche entfällt jeweils in der Woche nach einem dienstfreien Sonntag. Für die Berücksichtigung eines dienstfreien Sonntags ist vom Beschäftigungsmonat auszugehen, dabei sind Zeiten des Urlaubs und der Krankheit nicht zu berücksichtigen.

#### 3. Zu Artikel I, Ziffer 3:

Die Neufassung des § 18 ist bedingt durch die mit Verfügung vom 31. 7. 1970 (Az.: 155 — 09) übernommene Änderung des § 48 BAT.

#### 4. Zu Artikel I, Ziffer 4:

Nach der Neufassung des § 25 Abs. 1 erhalten die nebenamtlichen Kirchenrechnungsführer bereits nach 6jähriger Tätigkeit ihre Vergütung nach dem Mittel der Vergütungsgruppe VI BAT berechnet, bisher nach 12jähriger Tätigkeit.

Die Gemeindekirchenräte und die weiter in Frage kommenden Stellen werden gebeten, dafür zu sorgen, daß die Anordnung ohne Verzögerung durchgeführt wird.

Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

#### Anordnung

betreffend Änderung der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. Dezember

1960 in der Fassung vom 10. Dezember 1962, 30. Juni 1965, 3. Februar 1967 (Gesetz- und Verordnungsblatt XV. Band, Seite 77 und 135 und XVI. Band, Seite 57 und 127) und 16. Juni 1970

Vorbehaltlich einer — zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehenen — Neufassung hat der Oberkirchenrat mit Zustimmung des Synodalausschusses und gemäß § 9 Abs. 2 der Richtlinien im Benehmen mit dem Verband der Mitarbeiter für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg e. V. folgende Änderungen der auf Grund des Gesetzes betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 27. November 1959 (GVBl. XV. Band, Seite 56) erlassenen Richtlinien beschlossen:

#### Artikel I

Die Richtlinien werden wie folgt geändert:

1. Die kirchlichen Vergütungsmerkmale gemäß § 7 der Richtlinien erhalten die Fassung der Anlagen 1 und 2 zu dieser Anordnung.
2. § 16 erhält folgende Fassung:
  - „1. Hauptberufliche Mitarbeiter, die nach örtlicher Dienst-anweisung regelmäßig Sonntagsdienst haben, erhalten im Monat einen dienstfreien Sonntag. Außerdem erhalten vollbeschäftigte Mitarbeiter mit regelmäßigem Sonntagsdienst während der Woche einen dienstfreien Tag.
  2. Nebenberufliche Mitarbeiter, die regelmäßig Sonntagsdienst haben, erhalten acht dienstfreie Sonntage im Jahr.“
3. § 18 erhält folgende Fassung:

„Bis zum vollendeten dreißigsten Lebensjahr erhalten, abweichend von § 48 Absatz 1 BAT, folgende Mitarbeiter einen Urlaub von 20 Arbeitstagen:

  - a) Sozialarbeiter, die überwiegend im Außendienst beschäftigt sind,
  - b) Gemeindegewerbesten,
  - c) Gemeindegewerbesten, Gemeindegewerbestinnen, Helfer und Helferinnen im Pfarramt, sofern sie nicht überwiegend (mehr als 50 v. H.) Verwaltungstätigkeit ausüben,
  - d) Jugendleiterinnen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen und Heimerzieher, soweit sie nicht überwiegend Verwaltungstätigkeit ausüben.“
4. § 25, Absatz 1, erhält folgende Fassung:

„Die Vergütung der nebenamtlichen Kirchenrechnungsführer wird nach Prozentsätzen berechnet. Hierbei wird als Maßstab von dem Mittel der Anfangs- und Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII — nach sechsjähriger Tätigkeit von VI b BAT — ausgegangen. Diesem Mittel ist der Ortszuschlag, der nach dem Familienstand berechnet wird, sowie der Kinderzuschlag hinzuzuschlagen.“
5. In § 25, Absatz 2, wird folgende Zeile gestrichen:

„In Gemeinden von 2501 bis 4000 Seelen 35 v. H.“

Dafür werden folgende Zeilen eingefügt:

„In Gemeinden von 2501 bis 3250 Gemeindegliedern 35 v. H.  
In Gemeinden von 3251 bis 4000 Gemeindegliedern 40 v. H.“

#### Artikel II

Übergangsvorschrift zu Artikel I, Ziffer 1.

Soweit die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 und 2 von der Zurücklegung einer Zeit der Berufstätigkeit oder der Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe abhängt, rechnet zu dieser Zeit auch die vor dem Inkrafttreten dieser Tätigkeitsmerkmale zurückgelegte Zeit, in der der Mitarbeiter in der Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre, wenn diese Tätigkeitsmerkmale bereits gegolten hätten.

#### Artikel III

Diese Anordnung tritt wie folgt in Kraft:

1. Artikel I, Ziffer 3 und 5, mit Wirkung vom 1. Januar 1970.
2. Artikel I, Ziffer 1 und 4, mit Wirkung vom 1. Januar 1971.
3. Artikel I, Ziffer 2, mit Wirkung vom 1. Januar 1972.

Oldenburg, den 10. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Inhaltsübersicht**  
über die kirchlichen Vergütungsmerkmale der Anlagen 1 und 2  
Anlage 1

Vergütungsgruppenplan des Rates der EKID		
Kennziffer:	Berufsgruppe:	Vergütungsgruppe:
01	Allgemeine Eingruppierungsmerkmale	X — III
02	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten	II a — I a V b — III
10	Kirchenmusiker	VII — III
11	Katecheten	VII — IV a
14	Jugendwarte	VI b — IV a
15	Sozialsekretäre	IX b — VI b
16	Hausverwalter und Hausmeister	
30	Verwaltung (Mitarbeiter im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhaltere-, Kanzlei-, Archiv-, Bibliotheks- und sonstigen Innen- und Außendienst)	X — III IX b — III
31	Technische Angestellte	IX b — VII
32	Kraftfahrer	
34	Friedhofsgärtner, Friedhofswärter, Friedhofsverwalter	X — IV a
35	Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst	X — IV a
40	Ärzte und Apotheker	II a — I a
41	Krankengymnasten(innen), Masseure(innen) und medizinische Bademeister	IX b — IV b
42	Med.-techn. Assistenten(innen) und Gehilfen(innen)	VIII — IV b
43	Apothekenhelferinnen, Arzthelferinnen	X — VII
44	Beschäftigungstherapeuten(innen)	VIII — IV a
45	Diätassistentinnen	VIII — IV b
46	Logopäden, Audiometristen, Orthoptisten	VIII — IV b
49	Sonstige medizinisch-technische und medizinisch-handwerkliche Mitarbeiter	X — VI b
50	Pflegehelfer(innen), Wochenpflegerinnen	Kr I — V
51	Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern	Kr III — XII
52	Hebammen	Kr IV — VII

Anlage 2

Abschnitt	Berufsgruppe:	Vergütungsgruppe des BAT
A	Helferinnen im Pfarramt, Pfarrsekretärinnen	IX b — VI b
B	Pfarrdiakone	V b — III
C	Kirchendiener (Küster)	IX b — VII
D	Mitarbeiter in kirchlichen Werken und Einrichtungen mit gehobener Tätigkeit	V c — IV a
E	Kirchenrechnungsführer und Rentamtsleiter	VI b — IV a
F	Diakone	VI b — IV b
G	Gemeindehelferinnen	VI b — IV b
H	Lehrkräfte an Mütterschulen	VII — IV a
I	Angestellte im Sozialdienst	VII — III
J	Angestellte im Erziehungsdienst	IX b — III
K	Gemeindeschwestern, Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit einer Gemeindeschwester	Kr IV — VI

Anlage 1

**01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale**

**Vergütungsgruppe X**

1. Mitarbeiter mit überwiegend mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt.

**Vergütungsgruppe IX b**

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.

b) Mitarbeiter mit nicht mehr überwiegend mechanischen Tätigkeiten und einer für diese Tätigkeit förderlichen Vorbildung.

**Vergütungsgruppe IX a**

3. Mitarbeiter wie zu 2 b nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

**Vergütungsgruppe VIII**

4. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten und einer dieser Tätigkeit entsprechenden Ausbildung.

**Vergütungsgruppe VII**

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung gründliche Fachkenntnisse und eine dieser Tätigkeiten entsprechende Berufsausbildung voraussetzt.

**Vergütungsgruppe VI b**

6. a) Mitarbeiter wie zu 5 b nach zwölfjähriger Bewährung.

b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichem und vielseitigen Fachkenntnissen in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.

**Vergütungsgruppe V c**

7. Mitarbeiter wie zu 6 b in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

**Vergütungsgruppe V b**

8. Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen überwiegend selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den Erfordernissen der Vergütungsgruppen VI b und V c eine Steigerung nach Tiefe und Breite; sie werden in der Regel durch Ablegung einer Fachprüfung nachgewiesen.

**Vergütungsgruppe IV b**

9. a) Mitarbeiter wie zu 8. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

b) Mitarbeiter wie zu 8. in besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

**Vergütungsgruppe IV a**

10. Mitarbeiter wie zu 9 b in einem Aufgabenkreis von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.

**Vergütungsgruppe III**

11. Mitarbeiter wie zu 10., die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben.

**02. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten**

**Vergütungsgruppe II a**

1. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit.

b) Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Vergütungsgruppe I b**

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a. Die Bewährungszeit beträgt 11 Jahre, wenn der Mitarbeiter eine zweite Staatsprüfung oder die zweite theologische Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, im übrigen 15 Jahre.

b) Mitarbeiter wie zu 1., die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeiten aus der Vergütungsgruppe II a herausheben.

**Vergütungsgruppe I a**

3. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b (Fallgruppe 2 b) herausheben in Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.

b) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus der Vergütungsgruppe I b herausheben.

## 10. Kirchenmusiker

### Vergütungsgruppe V b

1. Kirchenmusiker in B-Stellen.

### Vergütungsgruppe IV b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach 6jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.  
b) Mitarbeiter wie zu 1., die sich durch ihre Aufgaben und Leistungen aus der Vergütungsgruppe V b herausheben, nach mindestens 1jähriger Tätigkeit.  
c) Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stellen.

### Vergütungsgruppe IV a

3. a) Mitarbeiter wie zu 2 b nach mindestens 6jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.  
b) Mitarbeiter wie zu 2 c nach 1jähriger Tätigkeit.

### Vergütungsgruppe III

4. Mitarbeiter wie zu 3 b nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a.

## 11. Katecheten

### Vergütungsgruppe VII

1. Katecheten ohne abgeschlossene kirchlich anerkannte Fachausbildung, jedoch mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung.

### Vergütungsgruppe VI b

2. Katecheten wie zu 1. nach mindestens 5jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

### Vergütungsgruppe V c

3. Katecheten mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Fachausbildung.

### Vergütungsgruppe V b

4. Katecheten wie zu 3. nach 1jähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V c.

### Vergütungsgruppe IV b

5. Katecheten wie zu 4. nach 4jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b  
6. Katecheten wie zu 3. in überwiegendem Einsatz an der Oberstufe von Realschulen, an der Mittel- und Oberstufe von Gymnasien, an Sonderschulen, berufsbildenden, berufsbegleitenden und Berufsaufbauschulen, jedoch frühestens vier Jahre nach Abschluß der Fachausbildung.  
7. Katecheten mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Fachausbildung für den Berufsschuldienst und entsprechender Tätigkeit als Religionslehrer an berufsbildenden Schulen.

### Vergütungsgruppe IV a

8. Katecheten wie zu 6. nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.  
9. Katecheten wie zu 7. nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.

### Vergütungsgruppe III

10. Katecheten wie zu 9. nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a.

## 14. Jugendwarte

### Vergütungsgruppe VII

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Jugendwarten ohne abgeschlossene kirchlich anerkannte Ausbildung, jedoch mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Vorbildung.

### Vergütungsgruppe VI b

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach mindestens 5jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

### Vergütungsgruppe V c

3. Jugendwarte mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

### Vergütungsgruppe V b

4. Jugendwarte wie zu 3. nach 1jähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V c.

### Vergütungsgruppe IV b

5. Jugendwarte wie zu 4. nach 4jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.  
6. Jugendwarte mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Ausbildung in Tätigkeitsbereichen mit besonderer Verantwortung.

### Vergütungsgruppe IV a

7. Jugendwarte wie zu 6. nach mindestens 5jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.

## 15. Sozialsekretäre

### Vergütungsgruppe VI b

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialsekretären ohne kirchlich anerkannte Ausbildung.

### Vergütungsgruppe V c

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialsekretären  
a) mit Prüfung nach Abschluß des Grundlehrganges nach den Richtlinien der EKD für die Ausbildung und Anstellung der Sozialsekretäre,  
b) mit einer anderen ihrer Tätigkeit förderlichen und kirchlich anerkannten Ausbildung.

### Vergütungsgruppe V b

3. Sozialsekretäre  
a) mit Prüfung für die Anstellungsfähigkeit als Sozialsekretär nach den Richtlinien der EKD für die Ausbildung und Anstellung der Sozialsekretäre,  
b) mit einer anderen kirchlich als gleichwertig anerkannten Ausbildung.

### Vergütungsgruppe IV b

4. Sozialsekretäre wie zu 3. nach 4jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.  
5. Sozialsekretäre wie zu 3. in Tätigkeitsbereichen mit besonderer Verantwortung.

### Vergütungsgruppe IV a

6. Sozialsekretäre wie zu 5. nach mindestens 5jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.

## 16. Hausverwalter und Hausmeister

### Vergütungsgruppe IX b

1. Hausverwalter und Hausmeister mit einfacher Tätigkeit.

### Vergütungsgruppe IX a

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

### Vergütungsgruppe VIII

3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a.  
4. Hausverwalter und Hausmeister mit schwieriger oder umfangreicher Tätigkeit.  
5. Hausverwalter und Hausmeister mit entsprechender handwerklicher Ausbildung oder einer ihrer Tätigkeit förderlichen Berufserfahrung.

### Vergütungsgruppe VII

6. Mitarbeiter wie zu 4. und 5. nach 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.  
7. Hausverwalter und Hausmeister mit entsprechender handwerklicher Ausbildung oder einer ihrer Tätigkeit förderlichen Berufserfahrung und besonders schwieriger oder besonders umfangreicher Tätigkeit.

### Vergütungsgruppe VI b

8. Mitarbeiter wie zu 7. nach mindestens 6jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

## 30. Verwaltung (Mitarbeiter im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhaltungs-, Kanzlei-, Archiv-, Bibliotheks- und sonstigen Innen- und Außendienst)

### Vergütungsgruppe X

1. Mitarbeiter mit mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt.

### Vergütungsgruppe IX b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.  
b) Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.  
c) Stenotypistinnen.  
d) Boten, Amtshilfen, Telefonisten und Pförtner.

### Vergütungsgruppe IX a

3. Mitarbeiter wie zu 2 b bis d nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

### Vergütungsgruppe VIII

4. a) Mitarbeiter wie zu 2 d bei besonderen Leistungen.  
b) Mitarbeiter mit abgeschlossener Verwaltungslehre oder gleichwertiger Ausbildung.  
c) Stenotypistinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung.  
d) Telefonisten mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit.  
e) Amtsmeister.

### **Vergütungsgruppe VII**

5. a) Mitarbeiter wie zu 4 b bis e nach 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung gründliche Fachkenntnisse und eine dieser Tätigkeit entsprechende Berufsausbildung voraussetzt.
- c) Leiter von Kanzleien oder Abteilungen mit mindestens drei Mitarbeitern.
- d) Maschinenbuchhalter an saldierenden Buchungsmaschinen mit mindestens sechs Zählwerken oder an Buchungsmaschinen mit Programmeinstellung.
- e) Kassierer in kleineren Kassen.
- f) Zahlstellenverwalter größerer Kassen.
- g) Stenotypistinnen in Vertrauensstellung.

### **Vergütungsgruppe VI b**

6. a) Mitarbeiter wie zu 5 b bis g nach 12jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
- b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende, abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.
- c) Geschäftsführer gesamtkirchlicher oder übergemeindlicher Einrichtungen.
- d) Leiter von Kanzleien oder Abteilungen mit mehr als fünf Mitarbeitern.
- e) Sekretärinnen in einer Vertrauensstellung von besonderer Bedeutung.

### **Vergütungsgruppe V c**

7. Mitarbeiter wie zu 6 b bis e, die sich durch außergewöhnliche Leistungen aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben.

### **Vergütungsgruppe V b**

8. a) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen umfassenden Fachkenntnissen überwiegend selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den Erfordernissen der Vergütungsgruppe VI b und V c eine Steigerung nach Tiefe und Breite; sie werden in der Regel durch Ablegung einer Fachprüfung nachgewiesen.
- b) Geschäftsführer gesamtkirchlicher oder übergemeindlicher Einrichtungen, denen mindestens drei Mitarbeiter unterstellt sind.
- c) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern bis zu 100 Betten oder in sonstigen Einrichtungen bis zu 150 Betten.

### **Vergütungsgruppe IV b**

9. a) Mitarbeiter wie zu 8. nach 6jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- b) Mitarbeiter in verantwortungsvollen Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen umfassenden Fachkenntnissen selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.
- c) Geschäftsführer gesamtkirchlicher oder übergemeindlicher Einrichtungen von besonderer Bedeutung, denen mindestens sechs Mitarbeiter unterstellt sind.
- d) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern mit mehr als 100 Betten oder in sonstigen Einrichtungen mit mehr als 150 Betten.

### **Vergütungsgruppe IV a**

10. a) Mitarbeiter wie zu 9 b in einem Aufgabenkreis von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.
- b) Mitarbeiter wie zu 9 c mit besonders großem Arbeitsumfang.
- c) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern mit mehr als 200 Betten oder in sonstigen Einrichtungen mit mehr als 250 Betten.

### **Vergütungsgruppe III**

11. Mitarbeiter wie zu 10., die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben.

## **31. Technische Angestellte**

### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe IX a**

2. Technische Angestellte wie zu 1. nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

### **Vergütungsgruppe VIII**

3. Technische Angestellte mit schwieriger Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe VII**

4. Technische Angestellte wie zu 3.
  - a) nach 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII;
  - b) mit gründlichen Fachkenntnissen.

### **Vergütungsgruppe VI b**

5. Technische Angestellte wie zu 4 b
  - a) nach 12jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII;
  - b) mit staatlich anerkannter Fachschulausbildung bei entsprechender Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe V a**

6. Technische Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt oder einer gleichwertigen Anstalt und gleichwertige Kräfte mit entsprechender Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe IV b**

7. Technische Angestellte wie zu 6.
  - a) nach 6jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V a;
  - b) die sich aus der Vergütungsgruppe V a durch besondere Leistungen herausheben.

### **Vergütungsgruppe IV a**

8. Technische Angestellte wie zu 7., die sich aus der Vergütungsgruppe IV b durch das Maß ihrer Verantwortung herausheben.

### **Vergütungsgruppe III**

9. Technische Angestellte wie zu 8. mit verantwortlichen Leistungsaufgaben.

## **32. Kraftfahrer**

### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Kraftfahrer.

### **Vergütungsgruppe IX a**

2. Kraftfahrer nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

### **Vergütungsgruppe VIII**

3. a) Kraftfahrer nach mindestens 5jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a;
  - b) Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen mit besonderer Verantwortung.

### **Vergütungsgruppe VII**

4. Kraftfahrer wie zu 3 b nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

## **34. Friedhofsgärtner, Friedhofswärter, Friedhofsverwalter**

### **Vergütungsgruppe X**

1. Mitarbeiter mit gärtnerischer Tätigkeit auf Friedhöfen (Friedhofsgärtner).

### **Vergütungsgruppe IX b**

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
  - b) Friedhofsgärtner und Friedhofswärter von Friedhöfen ab 2 ha angelegter Fläche und mindestens 50 Bestattungen im Jahresdurchschnitt.

### **Vergütungsgruppe IX a**

3. Mitarbeiter wie zu 2 b nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

### **Vergütungsgruppe VIII**

4. a) Friedhofsverwalter<sup>1</sup> mit Gärtnergehilfenprüfung.
  - b) Friedhofsgärtner mit Gehilfenprüfung auf Friedhöfen ab 2,5 ha angelegter Fläche und mindestens 70 Bestattungen im Jahresdurchschnitt.

### **Vergütungsgruppe VII**

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. nach 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
  - b) Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung oder entsprechender Vorbildung

<sup>1</sup> Friedhofsverwalter ist ein Mitarbeiter, der ausschließlich oder überwiegend gärtnerische oder gartengestalterische Tätigkeiten ausübt.

- aa) auf Friedhöfen ab 3,5 ha angelegter Fläche und mindestens 70 Bestattungen im Jahresdurchschnitt mit überwiegender Grabanlage und -pflege<sup>2</sup>;
- bb) auf Friedhöfen ab 4 ha angelegter Fläche und mindestens 100 Bestattungen im Jahresdurchschnitt.
- c) Friedhofsobergärtner als Stellvertreter eines in der Vergütungsgruppe VI b eingestuften Friedhofsverwalters.

#### **Vergütungsgruppe VI b**

- 6. a) Mitarbeiter wie zu 5 b und c nach 12jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
- b) Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung
  - aa) auf Friedhöfen ab 5 ha angelegter Fläche und mindestens 100 Bestattungen im Jahresdurchschnitt mit überwiegender Grabanlage und -pflege;
  - bb) auf Friedhöfen ab 8 ha angelegter Fläche und mindestens 150 Bestattungen im Jahresdurchschnitt.
- c) Friedhofsobergärtner mit Gärtnermeisterprüfung als Stellvertreter eines in Vergütungsgruppe V b eingestuften Friedhofsverwalters.

#### **Vergütungsgruppe V b**

- 7. a) Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung und Mitarbeiter wie zu 6 b und c, die sich durch den Umfang und Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben.
- b) Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau<sup>3</sup>
  - aa) auf Friedhöfen ab 8 ha angelegter Fläche und mindestens 250 Bestattungen im Jahresdurchschnitt mit überwiegender Grabanlage und -pflege;
  - bb) auf Friedhöfen ab 20 ha angelegter Fläche und mindestens 500 Bestattungen im Jahresdurchschnitt.

#### **Vergütungsgruppe IV b**

- 8. a) Mitarbeiter wie zu 7 b nach 6jähriger Bewährung.
- b) Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau
  - aa) auf Friedhöfen ab 15 ha angelegter Fläche und mindestens 500 Bestattungen im Jahresdurchschnitt mit überwiegender Grabanlage und -pflege;
  - bb) auf Friedhöfen ab 25 ha angelegter Fläche und mindestens 800 Bestattungen im Jahresdurchschnitt.

#### **Vergütungsgruppe IV a**

- 9. Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau auf Friedhöfen ab 30 ha angelegter Fläche und mindestens 1000 Bestattungen im Jahresdurchschnitt mit überwiegender Grabanlage und -pflege.

### **35. Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst**

#### **Vergütungsgruppe X**

- 1. Mitarbeiter ohne Ausbildung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit einfacher Tätigkeit, sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

#### **Vergütungsgruppe IX b**

- 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
- 3. Mitarbeiter ohne Ausbildung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit schwierigerer Tätigkeit, sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

#### **Vergütungsgruppe IX a**

- 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach 2jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

#### **Vergütungsgruppe VIII**

- 5. Mitarbeiter mit Lehrabschluß im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst, z. B. geprüfte Hauswirtschaftsgehilfen, Wäscher, Näher, Plätter und Köche mit Gehilfenprüfung.

#### **Vergütungsgruppe VII**

- 6. Mitarbeiter mit Lehrabschluß im Haus-, Wäscherei- oder

Küchendienst in Stellen mit größerer Verantwortung, z. B. als Leiter (Vorsteher) im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst.

- 7. Mitarbeiter mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst.
- 8. Staatlich geprüfte Wirtschaftserinnen ohne Anerkennung oder im ersten Berufsjahr.

#### **Vergütungsgruppe VI b**

- 9. Mitarbeiter mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst in Stellen mit besonderer Verantwortung, z. B. als Leiter eines Gesamtbetriebes.
- 10. Staatlich geprüfte Wirtschaftserinnen mit Anerkennung oder nach einjähriger Bewährung.
- 11. Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen ohne Anerkennung oder im ersten Berufsjahr.

#### **Vergütungsgruppe V c**

- 12. Mitarbeiter wie zu 9. nach mindestens 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
- 13. Staatlich geprüfte Wirtschaftserinnen mit Anerkennung oder nach einjähriger Bewährung in Stellen mit besonderer Verantwortung, z. B. als Leiter eines Gesamtbetriebes.
- 14. Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen mit Anerkennung oder nach einjähriger Bewährung.

#### **Vergütungsgruppe V b**

- 15. Mitarbeiterinnen wie zu 14. nach mindestens einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c.
- 16. Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen.

#### **Vergütungsgruppe IV b**

- 17. Mitarbeiterinnen wie zu 16. nach 4jähriger Eingruppierung in Vergütungsgruppe V b.
- 18. Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Stellen, die nach Art und Umfang der Tätigkeit von besonderer Bedeutung sind.

#### **Vergütungsgruppe IV a**

- 19. Mitarbeiterinnen wie zu 18. nach mindestens 5jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.

### **40. Ärzte und Apotheker**

#### **Vergütungsgruppe II a**

- 1. Approbierte Ärzte.
- 2. Approbierte Zahnärzte.
- 3. Apotheker.

#### **Vergütungsgruppe I b**

- 4. Mitarbeiter wie zu 1. und 2. nach 11jähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe II a.
- 5. Oberärzte mit Facharztanerkennung, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte ständig unterstellt sind.
- 6. Oberärzte mit Facharztanerkennung, wenn ihnen laut Stellenplan drei oder mehr vollbeschäftigte Assistenzärzte nachgeordnet sind.
- 7. Ärzte, die einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind:  
Anästhesie, Blutzentrale, Elektro-Encephalografie, Herzkatheterisierung, Pathologie, Röntgenologie, Zentrallaboratorium.
- 8. Ärzte als leitende Heimärzte, denen mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 9. Mitarbeiter wie zu 3. als Leiter von Krankenhausapotheken.

#### **Vergütungsgruppe I a**

- 10. Ärzte wie zu 4., wenn dem leitenden Arzt mindestens elf vollbeschäftigte Ärzte unterstellt sind.
- 11. Ärzte wie zu 5., wenn ihnen laut Stellenplan mindestens zehn vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung nachgeordnet sind.

### **41. Krankengymnasten(-innen), Masseur(-innen) und medizinische Bademeister**

#### **Vergütungsgruppe IX b**

- 1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern.

#### **Vergütungsgruppe IX a**

- 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe IX b.

<sup>2</sup> Überwiegende Grabanlage und -pflege liegt vor, wenn die Zahl der von der Friedhofsverwaltung gepflegten Gräber höher ist als die von privaten Gärtnern gepflegten Gräber.

<sup>3</sup> Als Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau im Sinne des Gruppenplanes 34 gilt die Ausbildung in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsgestaltung.

### **Vergütungsgruppe VIII**

3. Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis in der Tätigkeit von Krankengymnasten(-innen).
4. a) Masseur(-innen) mit staatlicher Prüfung;  
b) Masseur(-innen) und medizinische Bademeister mit staatlicher Prüfung.

### **Vergütungsgruppe VII**

5. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VIII.
6. Krankengymnasten(-innen) mit staatlicher Anerkennung.
7. a) Mitarbeiter wie zu 4. a) und b) nach dreijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VIII;  
b) Mitarbeiter wie zu 4. a) und b), die schwierige Aufgaben erfüllen oder denen mehrere Masseur oder medizinische Bademeister ständig unterstellt sind, nach mindestens einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VIII.

### **Vergütungsgruppe VI b**

8. a) Krankengymnasten(-innen) mit staatlicher Anerkennung nach zwölfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII;  
b) Krankengymnasten(-innen), die in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII;  
c) Krankengymnasten(-innen), die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Masseur oder für Masseur und medizinische Bademeister eingesetzt sind.
9. a) Mitarbeiter wie zu 7. b) nach zwölfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII;  
b) Mitarbeiter wie zu 4., denen mindestens sechs Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs ausüben, ständig unterstellt sind;  
c) Mitarbeiter wie zu 4., die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Masseur oder für Masseur und medizinische Bademeister eingesetzt sind.

### **Vergütungsgruppe V c**

10. a) Krankengymnasten(-innen), die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit;  
b) Mitarbeiter wie zu 4. a), denen mindestens zwölf Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs oder eines Masseurs und medizinischen Bademeisters ausüben, ständig unterstellt sind<sup>1</sup>;  
c) Mitarbeiter wie zu 4. a), die als leitende Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseur und medizinische Bademeister tätig sind<sup>1</sup>.

### **Vergütungsgruppe V b**

11. a) Krankengymnasten(-innen) mit staatlicher Anerkennung und mindestens dreijähriger Erfahrung, denen mehrere Krankengymnasten(-innen) in den Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI unterstellt sind;  
b) Krankengymnasten(-innen) mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend als Lehrkräfte in staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Krankengymnasten(-innen) eingesetzt sind.

### **Vergütungsgruppe IV b**

12. a) Krankengymnasten(-innen) mit staatlicher Anerkennung nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b;  
b) Krankengymnasten(-innen), die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Krankengymnasten(-innen) eingesetzt sind und die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mindestens fünfjähriger Lehrtätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben.

## **42. Medizinisch-technische Assistenten(-innen) und Gehilfen(innen)**

### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Medizinisch-technische Gehilfen(-innen) mit zweisemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung.

<sup>1</sup> Masseur, die bisher in Vergütungsgruppe V (= V b) eingestuft waren, erhalten eine persönliche Ausgleichzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen Gruppe V (= V b) und der neuen Gruppe V c.

### **Vergütungsgruppe VII**

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
3. Medizinisch-technische Assistentinnen — einschließlich phys.- oder chemo-technischer Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe VI**

4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
5. Medizinisch-technische Assistentinnen, die in erheblichem Umfang besondere schwierige Aufgaben<sup>1</sup> erfüllen, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

### **Vergütungsgruppe V c**

6. Medizinisch-technische Assistentinnen, die in erheblichem Umfang besonders schwierige Aufgaben erfüllen, nach mindestens zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe V b**

7. Mitarbeiter wie zu 3. nach zehnjähriger Bewährung, denen mehrere Mitarbeiter wie zu 5. ständig unterstellt sind.
8. Mitarbeiter wie zu 3. als hauptamtliche Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfen.

### **Vergütungsgruppe IV b**

9. Mitarbeiter wie zu 7. und 8. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
10. Mitarbeiter wie zu 8., die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mindestens zweijähriger Lehrtätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben.

## **43. Apothekenhelferinnen, Arzthelferinnen**

### **Vergütungsgruppe X**

1. Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen.

### **Vergütungsgruppe IX b**

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe X.
3. Mitarbeiterinnen ohne Lehrabschlussprüfung in der Tätigkeit von Arzthelferinnen.

### **Vergütungsgruppe IX a**

4. Mitarbeiter wie zu 2. und 3. nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe IX b.

### **Vergütungsgruppe VIII**

5. Apothekenhelferinnen mit Prüfung.
6. Arzthelferinnen mit Lehrabschlussprüfung.

### **Vergütungsgruppe VII**

7. Apothekenhelferinnen mit Prüfung nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
8. Apothekenhelferinnen mit Prüfung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, z. B. beim Taxieren, Mitwirken bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter der Verantwortung eines Apothekers.

## **44. Beschäftigungstherapeuten(-innen)**

### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten(-innen).

### **Vergütungsgruppe VII**

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
3. Beschäftigungstherapeuten(-innen) mit staatlicher Anerkennung.

### **Vergütungsgruppe VI b**

4. Beschäftigungstherapeuten(-innen) mit staatlicher Anerkennung nach einjähriger Bewährung in Verg.-Gr. VII.

### **Vergütungsgruppe V c**

5. Beschäftigungstherapeuten (-innen) mit staatlicher Anerkennung nach zehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

### **Vergütungsgruppe V b**

6. Beschäftigungstherapeuten(-innen) mit staatlicher Anerkennung  
a) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b,

<sup>1</sup> Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.

- denen mehrere Beschäftigungstherapeuten(-innen) mit staatlicher Anerkennung oder Handwerksmeister in dieser Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten ständig unterstellt sind; b) die überwiegend<sup>1)</sup> als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind.

#### **Vergütungsgruppe IV b**

7. a) Mitarbeiter wie zu 6. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b;
- b) Mitarbeiter wie zu 6. b), die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund fünfjähriger Lehrtätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben.

#### **Vergütungsgruppe IV a**

8. Mitarbeiter wie zu 6. b), die als leitende Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Beschäftigungstherapie tätig sind.

### **45. Diätassistentinnen**

#### **Vergütungsgruppe VIII**

1. Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Diätassistentinnen.

#### **Vergütungsgruppe VII**

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
3. a) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung;
- b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und mit zusätzlicher staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin (§ 19 RdErl. RuPrMdi vom 5. April 1937<sup>2)</sup>).

#### **Vergütungsgruppe VI b**

4. a) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit;
- b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden<sup>3)</sup>;
- c) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 150 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind<sup>3)</sup>;
- d) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

#### **Vergütungsgruppe V c**

5. a) Mitarbeiter wie zu 3. b) als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden<sup>3)</sup>;
- b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind<sup>3)</sup>.

#### **Vergütungsgruppe V b**

6. a) Mitarbeiter wie zu 3. b) als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen hergestellt werden<sup>3)</sup>;
- b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit;
- c) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Diätassistentinnen eingesetzt sind.

#### **Vergütungsgruppe IV b**

7. Mitarbeiter wie zu 6. a) bis c) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

8. Mitarbeiter wie zu 6. c), die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund fünfjähriger Lehrtätigkeit auszeichnen.

### **46. Logopäden, Audiometristen, Orthoptisten**

#### **Vergütungsgruppe VIII**

1. a) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Logopäden;
- b) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Audiometristen;
- c) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Orthoptisten.

#### **Vergütungsgruppe VII**

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. a) bis c) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII;
- b) Logopäden mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung;
- c) Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien;
- d) Orthoptisten mit Prüfung.

#### **Vergütungsgruppe VI b**

3. a) Mitarbeiter wie zu 2. a) bis c) nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII;
- b) Mitarbeiter wie zu 2. a) bis d), die in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben<sup>1)</sup> erfüllen nach mindestens zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

#### **Vergütungsgruppe V c**

4. a) Logopäden mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfungen, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit;
- b) Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit;
- c) Orthoptisten mit Prüfung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

#### **Vergütungsgruppe V b**

5. Orthoptisten mit Prüfung und mindestens dreijähriger Erfahrung, denen mehrere Mitarbeiter wie zu 2. d) ständig unterstellt sind.

#### **Vergütungsgruppe IV b**

6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

### **49. Sonstige medizinisch-technische und medizinisch-handwerkliche Mitarbeiter**

#### **Vergütungsgruppe X**

1. Desinfektoren ohne Prüfung.
2. Gehilfen in Laboratorien und im Röntgendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.

#### **Vergütungsgruppe IX b**

3. Mitarbeiter wie zu 1. und 2. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
4. Desinfektoren mit Prüfung.
5. Laboranten mit einfacher Tätigkeit.
6. Sektionsgehilfen.

#### **Vergütungsgruppe IX a**

7. Mitarbeiter wie zu 4. und 5. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

<sup>1)</sup> Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

<sup>2)</sup> In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistentin fünf Jahre als Diätküchenleiterin bewährt hat.

<sup>3)</sup> Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 50, 150, 200, 400 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilmengen hergestellt wird.

<sup>1)</sup> Als schwierige Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals eines Logopäden gelten z. B. die Behandlung von Kehlkopfflohen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen oder von schwachsinnigen Patienten.

Als schwierige Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals eines Audiometristen gelten z. B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung — Hörtraining — bei Kleinkindern.

Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.

### Vergütungsgruppe VIII

8. Mitarbeiter wie zu 4.
  - a) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b;
  - b) denen mehrere Desinfektoren ständig unterstellt sind.
9. a) Laboranten mit schwieriger Tätigkeit;  
b) Laboranten, die sich durch ihre Leistungen aus der Vergütungsgruppe IX a herausheben und nach fünfjähriger Bewährung.
10. Mitarbeiter wie zu 6. nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.
11. Orthopädie-Mechaniker.
12. Feinmechaniker für ärztliche Instrumente.

### Vergütungsgruppe VII

13. Mitarbeiter wie zu 4.
  - a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII;
  - b) denen durchschnittlich mindestens fünf geprüfte Desinfektoren ständig unterstellt sind.
14. Mitarbeiter wie zu 6., die in erheblichem Umfange auch Präparationstätigkeiten ausüben und denen mindestens vier Sektionsgehilfen unterstellt sind.
15. Mitarbeiter wie zu 9. a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
16. Orthopädie-Mechanikermeister.

### Vergütungsgruppe VI b

17. Mitarbeiter wie zu 16. nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

## 50. Pflegehelfer(-innen), Wochenpflegerinnen

(Anmerkungen <sup>1</sup> bis <sup>4</sup> am Schluß)

### Vergütungsgruppe Kr I

1. Pflegehelfer(-innen).

### Vergütungsgruppe Kr II

2. Krankenpflegehelfer(-innen)<sup>1</sup>.
3. Pflegehelfer(-innen) nach mindestens einjähriger Ausbildung und mit verwaltungseigener Abschlußprüfung<sup>1</sup>.
4. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.

### Vergütungsgruppe Kr III

5. Krankenpflegehelfer(-innen).
  - a) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis<sup>1</sup>;
  - b) im Operationsdienst<sup>1</sup>;
  - c) in Einheiten für Intensivmedizin<sup>1, 2</sup>;zu b) und c) nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Pflegehelfer(-innen) wie zu 3.
  - a) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach der Abschlußprüfung<sup>1</sup>;
  - b) im Operationsdienst<sup>1</sup>;
  - c) in Einheiten für Intensivmedizin<sup>1, 2</sup>.zu b) und c) nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
7. Wochenpflegerinnen wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach der Anerkennung.

### Vergütungsgruppe Kr IV

8. Krankenpflegehelfer(-innen), denen mindestens 4 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 3, 4</sup>.
9. Pflegehelfer(-innen) wie zu 3., denen mindestens 4 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 3, 4</sup>.

### Vergütungsgruppe Kr V

10. Krankenpflegehelfer(-innen), denen mindestens 10 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 3, 4</sup>.
11. Pflegehelfer(-innen) wie zu 4., denen mindestens 10 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 3, 4</sup>.

### Anmerkungen:

- <sup>1</sup> Pflegepersonen der Vergütungsgruppe Kr I bis Kr IV, die ständig
  - a) an Tuberkulose erkrankte Personen pflegen, die wegen ihrer Ansteckungsgefahr in besonderen Tuberkulosenabteilungen oder Tuberkulosestationen untergebracht sind;
  - b) Kranke in geschlossenen oder halbgeschlossenen (open-door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen;
  - c) Kranke in geriatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen;
  - d) in Abteilungen, Stationen oder Räumen Arbeit leisten, in de-

nen ausschließlich Patienten untergebracht sind, die mit radioaktiven Stoffen behandelt werden;

- e) Kranke in Abteilungen oder Stationen für Patienten mit multipler Sklerose pflegen,  
erhalten eine monatliche Zulage von 45,— DM für die Dauer dieser Tätigkeit.

- <sup>2</sup> Einheiten für Intensivmedizin sind Wachstationen/Wachräume für Frischoperierte und Stationen für Intensivbehandlung. Für die Anwendung des Tätigkeitsmerkmals ist es ohne Bedeutung, wie die Einheiten für Intensivmedizin gebietlich oder örtlich bezeichnet werden. Hierzu gehören nicht Wachstationen in psychiatrischen Kliniken.

- <sup>3</sup> Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,

- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und im Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind;

- b) zählen teilbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten;

- c) bleiben Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe außer Betracht.

Zu den Pflegepersonen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals rechnen alle im Pflege- oder Betreuungsdienst beschäftigten Angestellten.

- <sup>4</sup> Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nur für Pflegepersonen, die in Anstalten oder Heimen tätig sind, in denen die betreuten Patienten nicht in ärztlicher Behandlung stehen.

## 51. Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern

(Anmerkungen <sup>1</sup> bis <sup>16</sup> am Schluß)

### Vergütungsgruppe Kr III

1. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis<sup>1</sup>.

### Vergütungsgruppe IV

2. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern nach sechsmonatiger Berufstätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis<sup>1</sup>.

3. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die

- a) im Operationsdienst dem Arzt unmittelbar assistieren<sup>1</sup>;

- b) als Instrumentierschwester/Instrumentierpfleger tätig sind<sup>1</sup>;

- c) im Anästhesiedienst als Anästhesieschwester/Anästhesiepfleger tätig sind<sup>1, 3</sup>.

- d) in der großen Chirurgie für die fachgerechte Lagerung der Patienten verantwortlich sind<sup>1</sup>;

- e) dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen<sup>4</sup>;

- f) Kranke in der eisernen Lunge oder mit ähnlichen Beatmungsgeräten pflegen<sup>1</sup>;

- g) Kranke an der Künstlichen Niere pflegen<sup>1</sup>;

- h) die Herz-Lungen-Maschine warten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden;

- i) im EEG-Dienst tätig sind;

- j) dem Arzt in erheblichem Umfange bei der Herzkatheterisierung unmittelbar assistieren;

- k) in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind;

- l) Gipsverbände in Gipsräumen anlegen;

- m) in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind<sup>1</sup>.

4. Krankenschwestern/Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrankenhäusern oder Kinderfachabteilungen der Milchküche oder Frauenmilchsammelstelle vorstehen<sup>4</sup>.

5. Krankenschwestern/Krankenpfleger, die Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenanstalten, die nicht in diesen Anstalten untergebracht sind, zu erfüllen haben.

6. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern mit staatlicher Prüfung als Dispensierer(-innen) und entsprechender Tätigkeit.

7. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen), Ambulanzen/Nothilfen oder Blutzentralen<sup>5</sup>.

8. Krankenschwestern, Krankenpfleger, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenanstalten geistesranke Patienten bei der Arbeitstherapie beaufsichtigen<sup>1</sup>.

9. Krankenschwestern als selbständige Gemeindegewerkschaften.

### Vergütungsgruppe Kr V

10. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern nach sechsmonatiger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Kr IV Fallgruppen 3—6, frühestens jedoch 1 Jahr nach erlangter staatlicher Erlaubnis<sup>1</sup>.
11. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern
  - a) als Stationsschwestern, Stationspfleger oder Gruppenschwestern/Gruppenpfleger<sup>1, 6, 7</sup>;
  - b) die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter (-innen) von Pflegepersonen mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe Kr VI Fallgruppe 17 a bestellt sind<sup>1, 8</sup>;
  - c) denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 9</sup>.
12. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern,
  - a) die einem Dialyzen-Zentrum mit mindestens vier Dialyseplätzen vorstehen<sup>4</sup>;
  - b) in Einheiten für Intensivmedizin mit mindestens einjähriger abgeschlossener Zusatzausbildung<sup>1, 2, 10</sup>.
13. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen), Ambulanzen/Nothilfen oder Blutzentralen, denen mindestens zwei Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>5, 9</sup>.
14. Krankenschwestern/Krankenpfleger, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenanstalten geisteskranke Patienten bei der Arbeitstherapie beaufsichtigen, wenn ihnen hierbei mindestens zwei Pflegepersonen oder sonstige Mitarbeiter, die mit den geisteskranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeiten oder die sie hierbei beaufsichtigen, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 9</sup>.
15. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die ein Heim für Schülerinnen/Schüler einer Krankenpflegeschule/Kinderkrankenpflegeschule/Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 45 Heimplätzen beaufsichtigen.
16. Krankenschwestern als selbständige Gemeindegewerbetätige nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

### Vergütungsgruppe Kr VI

17. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern
  - a) als Stationsschwestern/Stationspfleger oder Gruppenschwestern/Gruppenpfleger, denen mindestens fünf Pflegepersonen<sup>1, 6, 7, 9</sup>;
  - b) denen mindestens zwei Stationsschwestern/Stationspfleger oder mindestens vier Pflegegruppen<sup>1, 7, 9</sup>;
  - c) denen mindestens zehn Pflegepersonen<sup>1, 9, 10</sup> durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
18. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter (-innen) von Pflegepersonen mit Tätigkeit nach Vergütungsgruppe Kr VII Fallgruppen 28, 33 a und 33 b bestellt sind<sup>1, 8</sup>.
19. Krankenpfleger, denen mindestens acht männliche Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1, 9</sup>.
20. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern
  - a) die dem Operations- oder Anästhesiedienst vorstehen<sup>1</sup>;
  - b) in Blutzentralen<sup>5</sup>;
  - c) die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind, wenn ihnen jeweils mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>9</sup>.
21. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, wenn ihnen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>9</sup>.
22. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen), Ambulanz/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>9</sup>.
23. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen, wenn ihnen mindestens acht Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>9</sup>.
24. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen<sup>1, 2</sup>.
25. Krankenschwestern/Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrankenhäusern oder Kinderfachabteilungen mit mindestens 120 planmäßigen Säuglingsbetten der Milchküche vorstehen<sup>11</sup>.
26. Krankenschwestern/Krankenpfleger mit abgeschlossener sozial-psychiatrischer Zusatzausbildung in entsprechender Tätigkeit<sup>1, 10</sup>.

27. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern als Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger<sup>13</sup>.

### Vergütungsgruppe Kr VII

28. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern<sup>12</sup>.
29. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter (-innen)
  - a) von Pflegepersonen mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe Kr VIII Fallgruppen 35, 38 a und 38 b<sup>8</sup>,
  - b) einer Pflegeperson mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe Kr VIII Fallgruppen 37 b<sup>8, 16</sup> bestellt sind.
30. Krankenschwestern, denen mindestens 25 weibliche Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen im Pflegedienst überwiegend männliche Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>9</sup>.
31. Krankenpfleger, denen mindestens 25 männliche Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen im Pflegedienst überwiegend weibliche Pflegepersonen beschäftigt sind.
32. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, denen
  - a) mindestens vier Stationsschwestern/Stationspfleger oder mindestens acht Pflegegruppen<sup>7, 9</sup>,
  - b) mindestens 25 Pflegepersonen<sup>9, 16</sup> durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
33. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die
  - a) dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen, wenn ihnen mindestens zehn Pflegepersonen<sup>9</sup>,
  - b) einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen, wenn ihnen mindestens zwölf Pflegepersonen<sup>2, 9</sup> durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
34. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern als
  - a) Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger
    - aa) nach mindestens einjähriger abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger<sup>13, 14</sup>;
    - bb) nach mindestens sechsmonatiger abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger und sechsmonatiger Bewährung in dieser Tätigkeit nach Abschluß der Fachausbildung<sup>13, 14</sup>;
  - b) Erste Unterrichtsschwester/Erste Unterrichtspfleger an Krankenpflegeschulen oder Kinderkrankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 45 Lehrgangsteilnehmern<sup>13, 14</sup>.

### Vergütungsgruppe Kr VIII

35. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>9, 12</sup>.
36. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter (-innen)
  - a) von Leitenden Krankenschwestern/Krankenpflegern/Kinderkrankenschwestern mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe Kr IX Fallgruppe 40<sup>8</sup>,
  - b) einer Pflegeperson mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe Kr IX Fallgruppe 42 b<sup>8, 16</sup> bestellt sind.
37. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, denen
  - a) mindestens acht Stationsschwestern/Stationspfleger oder mindestens 16 Pflegegruppen<sup>7, 9</sup>,
  - b) mindestens 50 Pflegepersonen<sup>7, 16</sup> durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
38. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die
  - a) dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen, wenn ihnen mindestens 20 Pflegepersonen<sup>9</sup>,
  - b) einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen, wenn ihnen mindestens 24 Pflegepersonen<sup>2, 9</sup> durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
39. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern als
  - a) Unterrichtsschwester/Unterrichtspfleger, die überwiegend als Lehrkräfte an Fortbildungsstätten für Leitende Krankenschwestern / Krankenpfleger / Kinderkrankenschwestern,

Unterrichtsschwestern/Unterrichtspflegern und Stations-  
schwestern/Stationspfleger eingesetzt sind<sup>13, 14, 15</sup>,

- b) Erste Unterrichtsschwestern/Erste Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen oder Kinderkrankenpflegesschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 90 Lehrgangsteilnehmern<sup>13, 14, 15</sup>,
- c) Leitende Unterrichtsschwestern/Leitende Unterrichtspfleger an Krankenpflegesschulen oder Kinderkrankenpfleges-  
schulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durch-  
schnittlich mindestens 45 Lehrgangsteilnehmern<sup>13, 14, 15</sup>.

#### Vergütungsgruppe Kr IX

- 40. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkranken-  
schwestern in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen min-  
destens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>9, 12</sup>,
- 41. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern,  
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter  
(-innen)
  - a) von Leitenden Krankenschwestern/Krankenpflegern/Kin-  
derkrankenschwestern mit Tätigkeiten nach Vergütungs-  
gruppe Kr X Fallgruppe 44<sup>8</sup>,
  - b) einer Pflegeperson nach Vergütungsgruppe Kr X Fallgruppe  
46<sup>8, 16</sup>  
bestellt sind.
- 42. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern,  
denen
  - a) mindestens 16 Stationsschwestern/Stationspfleger oder min-  
destens 32 Pflegegruppen<sup>7, 9</sup>,
  - b) mindestens 100 Pflegepersonen<sup>9</sup>  
durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- 43. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern  
als
  - a) Erste Unterrichtsschwestern/Erster Unterrichtspfleger an  
Krankenpflegesschulen oder Kinderkrankenpfleges-  
schulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich  
mindestens 180 Lehrgangsteilnehmern<sup>13, 14, 15</sup>,
  - b) Leitende Unterrichtsschwestern/Leitende Unterrichtspfleger  
an Krankenpfleges- oder Kinderkrankenpfleges-  
schulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich  
mindestens 90 Lehrgangsteilnehmern<sup>13, 14, 15</sup>.

#### Vergütungsgruppe Kr X

- 44. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkranken-  
schwestern in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen min-  
destens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>9, 12</sup>,
- 45. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern,  
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter  
(-innen) von Leitenden Krankenschwestern/Krankenpflegern/  
Kinderkrankenschwestern mit Tätigkeiten nach Vergütungs-  
gruppe Kr XI Fallgruppe 48 bestellt sind.
- 46. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern,  
denen mindestens 200 Pflegepersonen durch ausdrückliche An-  
ordnung ständig unterstellt sind<sup>9, 16</sup>,
- 47. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern  
als Leitende Unterrichtsschwestern/Unterrichtspfleger an Kran-  
kenpfleges- oder Kinderkrankenpfleges-  
schulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich minde-  
stens 180 Lehrgangsteilnehmern<sup>13, 15</sup>.

#### Vergütungsgruppe Kr XI

- 48. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkranken-  
schwestern in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen min-  
destens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>9, 12</sup>,
- 49. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern,  
die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter  
(-innen) von Leitenden Krankenschwestern/Krankenpflegern/  
Kinderkrankenschwestern mit Tätigkeiten nach Vergütungs-  
gruppe Kr XII bestellt sind<sup>8</sup>.

#### Vergütungsgruppe Kr XII

- 50. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkranken-  
schwestern in Anstalten bzw. Pflegebereichen, in denen min-  
destens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind<sup>9, 12, 13</sup>.

#### Anmerkungen:

- <sup>1</sup> Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr I bis Kr VI, die  
ständig
  - a) an Tuberkulose erkrankte Personen pflegen, die wegen ihrer  
Ansteckungsgefahr in besonderen Tuberkuloseabteilungen  
oder Tuberkulosestationen untergebracht sind;
  - b) Kranke in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-  
door-System) psychiatrischer Abteilungen oder Stationen  
pflegen;

- c) Kranke in geriatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen;
- d) in Abteilungen, Stationen oder Räumen Arbeit leisten, in  
denen ausschließlich Patienten untergebracht sind, die mit  
radioaktiven Stoffen behandelt werden;
- e) Kranke in Abteilungen oder Stationen für Patienten mit  
multipler Sklerose pflegen,  
erhalten eine monatliche Zulage von 45,— DM für die Dauer  
dieser Tätigkeit.

- <sup>2</sup> Einheiten für Intensivmedizin sind Wachstationen/Wachräume  
für Frischoperierte und Stationen für Intensivbehandlung. Für  
die Anwendung des Tätigkeitsmerkmals ist es ohne Bedeutung,  
wie die Einheiten für Intensivmedizin gebietlich oder örtlich  
bezeichnet werden.  
Hierzu gehören nicht Wachstationen in psychiatrischen Klini-  
ken.
- <sup>3</sup> Anästhesieschwestern/Anästhesiepfleger sind Pflegepersonen,  
die dem Anästhesisten bei der Anästhesie unmittelbar assistie-  
ren oder die nach Weisung des Arztes Narkosen ausführen.
- <sup>4</sup> Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, daß der vorste-  
henden Krankenschwester / dem vorstehenden Krankenpfleger /  
der vorstehenden Kinderkrankenschwester weitere Personen  
unterstellt sind.
- <sup>5</sup> Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen das Blut ab-  
genommen, konserviert und verteilt wird.
- <sup>6</sup> Unter Stationsschwestern/Stationspflegern sind die Pflegeper-  
sonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vor-  
stehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. In den  
psychiatrischen Krankenanstalten entspricht im allgemeinen  
eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenanstalten.
- <sup>7</sup> Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem ab-  
gestellt sind, gelten nur in den Krankenanstalten, in denen der  
Anstaltsträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter  
Gruppenschwestern/Gruppenpflegern sind die Pflegepersonen  
zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen, es  
handelt sich um das sachliche Vorstehen.
- <sup>8</sup> Ständige Vertreter(-innen) sind die Vertreter(-innen) in Ur-  
laufs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
- <sup>9</sup> Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder  
der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen ab-  
hängt, ist folgendes zu beachten:
  - a) es ist für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organi-  
sations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen  
nicht besetzt sind;
  - b) teilbeschäftigte Personen zählen entsprechend dem Verhält-  
nis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit  
zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten;
  - c) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkranken-  
pflege und Krankenpflegehilfe sowie Hebammenschülerin-  
nen bleiben außer Betracht.
- <sup>10</sup> Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals  
liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjäh-  
rigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufs-  
begleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.
- <sup>11</sup> Planmäßige Betten sind ständig aufgestellte Betten ohne die  
Personalbetten.
- <sup>12</sup> Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkranken-  
schwestern sind Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinder-  
krankenschwestern, die die Gesamtverantwortung für den  
Pflegedienst in der Anstalt bzw. im zugeteilten Pflegebereich  
haben. Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinder-  
krankenschwestern tragen nur dann die Gesamtverantwortung,  
wenn ihnen gegenüber keine weitere Leitende Krankenschwe-  
ster/kein weiterer Leitender Krankenpfleger/keine weitere Lei-  
tende Kinderkrankenschwester hinsichtlich des Pflegedienstes  
weisungsberechtigt sind.
- <sup>13</sup> Unterrichtsschwestern/Unterrichtspfleger sind Krankenschwe-  
stern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die überwie-  
gend als Lehrkräfte an Krankenpfleges- oder Kinder-  
krankenpfleges- oder an Schulen für Krankenpflegehilfe  
eingesetzt sind. Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit  
überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen,  
die für die unter die Sonderregelungen 2 a und 2 b zum BAT  
fallenden Pflegepersonen gilt.
- <sup>14</sup> Erste Unterrichtsschwestern/Unterrichtspfleger sind Unter-  
richtsschwestern/Unterrichtspfleger, denen die Leitungsauf-  
gaben der Krankenpfleges- oder Kinderkrankenpfleges-  
schule oder der Schule für Krankenpflegehilfe unter der Verantwor-  
tung der Leitenden Krankenschwester, Kinderkrankenschwe-  
ster, des Leitenden Krankenpflegers der Anstalt (des zugeteil-  
ten Pflegebereichs) oder unter der Verantwortung eines Arztes

- oder unter der gemeinsamen Verantwortung eines Arztes und der Leitenden Krankenschwester, Kinderkrankenschwester, des Leitenden Krankenpflegers der Anstalt (des zugeordneten Pflegebereiches) durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- <sup>15</sup> Leitende Unterrichtsschwestern/Unterrichtspfleger sind Unterrichtsschwestern/Unterrichtspfleger, denen neben den sonstigen Leitungsaufgaben auch die Verantwortung für die Auswahl der Bewerber, für die Aufstellung des Stundenplanes, für die Einteilung der Lehrkräfte im theoretischen Unterricht, für die Aufteilung der Schülerinnen und Schüler in der praktischen Ausbildung und für die Vorbereitung der Prüfung nach §§ 13, 14 h Krankenpflegegesetz übertragen ist.
- <sup>16</sup> Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nur für Pflegepersonen, die in Anstalten oder Heimen tätig sind, in denen die betreuten Patienten nicht regelmäßig ärztlich behandelt werden.

**52. Hebammen**

**Vergütungsgruppe Kr IV**

1. Hebammen.

**Vergütungsgruppen Kr V**

2. Hebammen nach einjähriger Berufstätigkeit.

**Vergütungsgruppe Kr VI**

3. Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1</sup>.

**Vergütungsgruppe Kr VII**

4. Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>1</sup>.

**Anmerkung:**

- <sup>1</sup> Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt, ist folgendes zu beachten:
- a) Es ist für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind;
  - b) teilbeschäftigte Mitarbeiter zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten;
  - c) Hebammenschülerinnen bleiben außer Betracht.

Anlage 2

**Vergütungsmerkmale**

**A. Helferinnen im Pfarramt, Pfarrsekretärinnen**

Vergütungsgruppen BAT

- 1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst ohne förderliche Ausbildung für diese Tätigkeit IX b
- 2. Helferinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b IX a
- 3. a) Helferinnen, die in einem nicht unerheblichen Umfang selbständige Leistungen erbringen, nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit;
- b) Helferinnen mit einer dem kirchlichen Amt förderlichen Ausbildung und gleichwertigen Leistungen;
- c) Pfarrsekretärinnen VIII
- 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
- 5. Mitarbeiter wie zu 3. b und c, die auf Grund einer kirchlichen Ausbildung oder eines dem Kirchendienst förderlichen beruflichen Werdeganges besondere Leistungen erbringen VII
- 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b

**B. Pfarrdiakone**

- 1. Pfarrdiakone V b
- 2. Pfarrdiakone nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst IV b
- 3. Pfarrdiakone nach siebenjähriger Bewährung in diesem Dienst IV a
- 4. Pfarrdiakone nach 15jähriger Bewährung in diesem Dienst III

**C. Kirchendiener (Küster)**

- 1. Kirchendiener IX b

- 2. Kirchendiener wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b IX a
- 3. Kirchendiener wie zu 1. und 2., die nach mindestens dreijähriger kirchlicher Tätigkeit in einem nicht unerheblichen Umfang selbständige Leistungen erbringen VIII
- 4. Kirchendiener bei großem Arbeitsumfang in dieser Tätigkeit oder bei herausgehobenen Stellen VIII
- 5. Kirchendiener wie zu 3. und 4. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII VII

**D. Mitarbeiter in kirchlichen Werken und**

**Einrichtungen mit gehobener Tätigkeit**

- 1. Mitarbeiter, die mit Aufgaben für die Landeskirche betraut sind und eine für diesen Dienst anerkannte oder gleichwertige Berufsausbildung nachweisen können in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern V c
- 2. Mitarbeiter wie zu 1. in Tätigkeiten, die gründliche umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern V b
- 3. a) Mitarbeiter wie zu 2. mit leitenden Aufgaben in der Frauen-, Männer- oder Jugendarbeit sowie in der Diakonie;
- b) Landessingewart, Landesposaunenwart IV b
- 4. Mitarbeiter wie zu 2. nach sechsjähriger Bewährung in diesem Dienst IV b
- 5. Mitarbeiter wie zu 3. nach fünfjähriger Bewährung IV a

**E. Kirchenrechnungsführer und Rentamtsleiter**

- 1. a) Hauptamtliche Kirchenrechnungsführer in Kirchengemeinden mit 6001 bis 10 000 Gemeindegliedern VI b
- b) Hauptamtliche Kirchenrechnungsführer wie zu 1. a), die gleichzeitig vielseitige verantwortungsvolle Aufgaben in der Kirchengemeinde ausüben, nach dreijähriger Bewährung V c
- 2. a) Hauptamtliche Kirchenrechnungsführer in Kirchengemeinden mit 10 001 bis 20 000 Gemeindegliedern, die gleichzeitig verantwortungsvolle und vielseitige Verwaltungsaufgaben in der Kirchengemeinde ausüben V b
- b) Leiter von Rentämtern mit insgesamt 10 001 bis 20 000 Gemeindegliedern der angeschlossenen Kirchengemeinden V b
- 3. a) Hauptamtliche Kirchenrechnungsführer in Kirchengemeinden mit 20 001 bis 30 000 Gemeindegliedern, zu 2. a) IV b
- b) Leiter von Rentämtern mit insgesamt 20 001 bis 30 000 Gemeindeglieder der angeschlossenen Kirchengemeinde IV b
- 4. a) Hauptamtliche Kirchenrechnungsführer in Kirchengemeinden mit über 30 000 Gemeindegliedern, wie zu 2. a) IV a
- b) Leiter von Rentämtern mit mehr als insgesamt 30 000 Gemeindegliedern der angeschlossenen Kirchengemeinden IV a

**F. Diakone**

- 1. Diakone im Anerkennungsjahr VI b
- 2. Diakone nach erfolgreicher Ableistung des Anerkennungsjahres V b
- 3. Diakone nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b IV b
- 4. Diakone in herausgehobenen Stellen (Kreisdiakone) IV b

**G. Gemeindegliederinnen**

- 1. Gemeindegliederinnen im Anerkennungsjahr VI b
- 2. Gemeindegliederinnen nach erfolgreicher Ableistung des Anerkennungsjahres V b
- 3. Gemeindegliederinnen nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b IV b

	Vergütungsgruppen BAT	Vergütungsgruppen BAT
4. Gemeindegelferinnen in herausgehobenen Stellen (Kreisebene)	IV b	
<b>H. Lehrkräfte an Mütterschulen</b>		
1. Lehrkräfte mit Fachausbildung in einem Fach	VII	
2. Mitarbeiter wie zu 1. nach mindestens fünfjähriger Bewährung	VI b	
3. Mitarbeiter mit der Prüfung als Handwerksmeister oder einer gleichwertigen Prüfung	VI b	
4. Lehrkräfte mit Fachausbildung in zwei Fächern	VI b	
5. Mitarbeiter wie zu 3. nach mindestens fünfjähriger Bewährung	V c	
6. Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung	V b	
7. Leiterinnen von Mütterschulen	V b	
8. Mitarbeiter wie zu 7. nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b	IV b	
9. Mitarbeiter wie zu 7., denen mindestens drei hauptamtliche oder sechs nebenamtliche Kräfte unterstellt sind	IV b	
10. Mitarbeiter wie zu 9. nach fünfjähriger Bewährung	IV a	
<b>I. Angestellte im Sozialdienst</b>		
1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens 16 Angestellte mit Tätigkeiten, mindestens der Vergütungsgruppe VI b, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 5)	III	als ausdrücklich bestellte Jugendpfleger, denen mindestens sechs Angestellte, darunter mindestens vier Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder denen mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (zu den Unterstellten rechnen nicht Angestellte in Heimen der offenen Tür). (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 7)
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, die fürsorgerische Arbeiten von mindestens 40 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen zu koordinieren haben. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 5)	III	6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. heilpädagogischer, sozialtherapeutischer oder sozialpsychiatr. Ausbildung) nach vierjähriger Berufsausübung in einer solchen Tätigkeit nach Abschluß der Zusatzausbildung. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 8)
3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 280 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)	III	7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 herausheben, daß sie Grundsatzfragen und Planungsaufgaben bearbeiten, deren Schwierigkeitsgrad über den in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 7 geforderten Schwierigkeitsgrad hinausgeht. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 4 und 9)
1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens sechs Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1, 2, 3, 4 und 5)	IV a	8. Psychagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit. (Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, die fürsorgerische Arbeiten von mindestens 20 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen zu koordinieren haben. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 5)	IV a	9. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung als Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens fünf Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 11)
3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 60 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)	IV b	10. Bewährungshelfer nach fünfjähriger Berufstätigkeit in der Bewährungshilfe.
4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 140 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)	IV b	1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 5)
5. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung	IV b	2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, die außenfürsorgerische Arbeiten mehrerer Bezirke zu koordinieren haben. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 und 4)
	IV b	3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 280 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)
	IV a	4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 140 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)
	IV a	5. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung a) als ausdrücklich bestellte Jugendpfleger; b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen als Jugendpfleger mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV a.

Vergütungs-  
gruppen BAT

- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5 und 7)
6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. heilpädagogischer, sozialtherapeutischer oder sozialpsychischer Ausbildung) und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 8)
7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung,  
denen besonders schwierige Aufgaben übertragen sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 9)
8. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung  
und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 und 4)
9. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung  
als Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens drei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 11)
10. Bewährungshelfer.
1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 und 4)
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung  
als Leiter von Heimen der offenen Tür.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4 und 11)
3. Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens drei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 5 und 11)
1. Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens ein Angestellter im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 5 und 11)
2. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie  
Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst, in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,  
in Heimen der offenen Tür in der Gruppenarbeit (Interesse- oder Neigungsgruppen) mit besonderen Bildungsaufgaben (z. B. auf musischen, musisch-technischen oder politischen Gebieten).  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 11, 12 und 13)
1. Leiter von Heimen der offenen Tür.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 11)
2. Angestellte in Heimen der offenen Tür als Leiter von Werkstätten mit schwieriger Tätigkeit nach langjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 11)
- Angestellte in Heimen der offenen Tür als Leiter von Werkstätten.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 11)

**Protokollnotizen:**

- Nr. 1 Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit eines Sozialarbeiters ausüben.
- Nr. 2 Die Rechtstellung der Angestellten, die am 1. Januar 1970 die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist durch das Inkrafttreten der Tarifverträge vom 15. Januar

- 1960 und vom 19. Juni 1970 nicht vermindert worden. Sind solche Angestellte am 1. Januar 1960 mindestens zehn Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt gewesen, werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte am 1. Januar 1960 noch nicht zehn Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt gewesen, werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen zehn Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Nach dem 31. Dezember 1959 eingestellte Angestellte ohne staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder staatliche Prüfung als Jugendleiterin fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.
- Nr. 3 Die in Berlin auf Grund der Verordnung über die Auswahl und Ausbildung von Jugendpflegern vom 22. Oktober 1956 (GV Bl. S. 1088) staatlich anerkannten Jugendpfleger sowie die in Bayern auf Grund der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 4. Juni 1958 (Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 30) staatlich geprüften Jugendpfleger sind Sozialarbeiter im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals. Dasselbe gilt für die auf Grund des Erlasses des Direktors des Hessischen Landespersonalamtes vom 24. Dezember 1953 bis zum 1. Januar 1960 zu Kreisjugendpflegern bestellten Personen.
- Nr. 4 Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin oder  
mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin oder  
mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwester  
sowie  
Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachausbildung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie am 1. April 1970 die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben oder ihnen bis zum 31. Dezember 1972 diese Tätigkeit übertragen wird.
- Nr. 5 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Angestellten abhängt, zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Honorarkräfte werden entsprechend berücksichtigt.
- Nr. 6 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- Nr. 7 Aufgabe des Jugendpflegers ist es, die für die Wohlfahrt der Jugend erforderlichen Einrichtungen und Veranstaltungen anzuregen, zu fördern und ggf. zu schaffen, insbesondere auf den Gebieten: Freizeithilfen, politische Bildung, internationale Begegnungen. Hierzu gehört auch, Einrichtungen und Veranstaltungen sowie die eigenverantwortliche Tätigkeit der Jugendverbände und sonstigen Jugendgemeinschaften unter Wahrung ihres satzungsgemäßen Eigenlebens zu fördern, insbesondere hinsichtlich ihrer Tätigkeit auf den vorgenannten Gebieten.
- Nr. 8 Eine zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.
- Nr. 9 Besonders schwierige Aufgaben sind z. B.  
a) Führen der Sammelvormundschaft für gefährdete Erwachsene;  
b) fürsorgliche Aufgaben in geschlossenen Einrichtungen der Gefährdetenhilfe für Erwachsene;  
c) die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Heiminsassen;  
d) die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Strafgefangene.
- Nr. 10 Den Psychagogen mit staatlicher Anerkennung stehen Angestellte mit einer gleichwertigen Ausbildung als Psychagoge gleich.

Nr. 11 Zu den Heimen der offenen Tür gehören z. B. auch Jugendfreizeitheime, Häuser der Jugend.

Nr. 12 Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen sind Angestellte

mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin oder

mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin oder

mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwester sowie

Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachausbildung.

Die jeweilige Protokollnotiz zu § 1 der nachfolgenden Tarifverträge gilt weiter:

a) Tarifvertrag vom 8. März 1962 über die Eingruppierung der Tarifangestellten im Erziehungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg;

b) Tarifvertrag vom 13. Juni 1963 über die Eingruppierung der Tarifangestellten (Erzieher und Kindergärtnerinnen) in den Erziehungseinrichtungen des Landes und der Stadt Berlin, die gemäß § 78 Abs. 1 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt der Aufsicht des Landesjugendamtes unterstehen.

Nr. 13 Die Ausbildungszeit kann auch innerhalb der Bewährungszeit liegen.

#### J. Angestellte im Erziehungsdienst

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

als Leiter(innen) von Erziehungsheimen, die der Erziehung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig gestörten Kindern oder Jugendlichen dienen, mit einer jeweiligen Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 14)

III

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

in der Erziehungshilfe für schwererziehbare Kinder oder Jugendliche; als Erzieher(innen) (Haupterzieher, Erziehungsvorsteher, Erziehungsleiter), denen mindestens 18 Erziehungsgruppen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 5 und 14)

III

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

als Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 6, 7 und 14)

IV a

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

als Leiter(innen) von Erziehungsheimen, die der Erziehung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig gestörten Kindern oder Jugendlichen dienen, mit einer jeweiligen Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 14)

IV a

3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen, die der Erziehung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig gestörten Kindern oder Jugendlichen dienen, mit einer jeweiligen Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

IV a

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 14)

4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

in der Erziehungshilfe für schwererziehbare Kinder oder Jugendliche;

als Erzieher(innen) (Haupterzieher, Erziehungsvorsteher, Erziehungsleiter), denen mindestens 9 Erziehergruppen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 5 und 14)

IV a

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen;

b) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten für körperlich, geistig oder seelisch gestörte oder gefährdete Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen;

c) als Leiter(innen) von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen;

d) als Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen;

e) als Leiter(innen) von Erziehungsheimen, die der Erziehung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig gestörten Kindern oder Jugendlichen dienen, mit einer jeweiligen Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen;

f) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen;

g) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen, die der Erziehung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig gestörten Kindern oder Jugendlichen dienen, mit einer jeweiligen Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen;

h) denen die verantwortliche Führung einer geschlossenen (gesicherten) Gruppe oder einer Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppe durch ausdrückliche Anordnung übertragen ist, wenn ihnen mindestens zwei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 und 14)

IV b

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

in der Erziehungshilfe für schwererziehbare Kinder oder Jugendliche

a) als Leiter(innen) von Aufnahme-, Beobachtungs- und heilpädagogischen Gruppen;

b) als Erzieher(innen) (z. B. Obererzieher, Haupterzieher), denen mindestens vier Erziehungsgruppen durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 5 und 14)

IV b

3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1

nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 und 14)

IV b

4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht-schulpflichtige Kinder, wenn ihnen minde-

stens ein Angestellter der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 Buchst. h oder Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 und 8)

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatl. Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

- a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen;
- b) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten für körperlich, geistig oder seelisch gestörte oder gefährdete Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen;
- c) als Leiter(innen) von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 70 Plätzen;
- d) als Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen;
- e) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen;
- f) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten für körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete Kinder mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen;
- g) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen;
- h) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen;
- i) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen, die der Erziehung oder Betreuung von körperlich, seelisch oder geistig gestörten Kindern oder Jugendlichen dienen, mit einer jeweiligen Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen;
- k) in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungsgruppen oder in heilpädagogischen Gruppen;
- l) als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10 und 14)

2. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,

- a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen;
- b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen;
- c) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten für körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete Kinder;
- d) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 70 Plätzen;

IV b

- e) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen;
- f) denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind;
- g) in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppen nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 und 14)

3. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,

denen die verantwortliche Führung einer oder mehrerer Gruppe(n) von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens zwei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 8, 11, 12, 13 und 14)

4. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c herausheben.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

5. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 11)

1. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen

- a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen;
- b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen;
- c) als Leiter(innen) von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielplätzen mit vielfältiger Spieleinrichtung;
- d) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team;
- e) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen nach einjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 oder nach mehrjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.  
(Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 6, 10, 11, 13 und 14)

2. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prü-

V b

V b

V b

V b

V b

V c

- fung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,
- a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen;
  - b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen;
  - c) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten für körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete Kinder;
  - d) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 70 Plätzen;
  - e) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen;
  - f) denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind;
  - g) in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppen;
  - h) in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 und 14)
3. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,
- denen die verantwortliche Führung einer oder mehreren Gruppe(n) von körperlich-seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens zwei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 8, 11, 12, 13 und 14)
4. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)
1. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen nach sechsmonatiger Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung. (Zur Berufstätigkeit im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehört weder das Berufspraktikum noch die der gleichwertigen Fachausbildung entsprechende Tätigkeit.)
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 11 und 14)
2. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VII bewährt haben,
- a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen;
  - b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen;
  - c) als Leiter(innen) von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielflächen mit vielfältiger Spieleinrichtung;
  - d) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team;
  - e) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 6, 10, 11, 12, 13 und 14)
3. Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3 in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen
- a) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team;
  - b) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen
- nach mehrjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 13 und 14)
4. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die mit der verantwortlichen Führung einer Gruppe ausdrücklich beauftragt sind.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 12 und 14)
5. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)
1. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen
- während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung. (Zur Berufstätigkeit im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehört weder das Berufspraktikum noch die der gleichwertigen Fachausbildung entsprechende Tätigkeit.)
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 11 und 14)
2. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der staatlichen Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach mehrjähriger Berufstätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)
3. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen
- a) mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung oder
  - b) mit staatlicher Anerkennung als Kinderpflegerin oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der staatlichen Prüfung als Kinderpflegerin
- nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)
4. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 12 und 14)

5. Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3 in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen

a) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter (Spielgruppenleiterinnen) in einem medizinisch-psychologischen Team;

b) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 5, 13 und 14)

6. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung

a) als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten;

b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der in Vergütungsgruppe V c eingruppierten Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der staatlichen Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

2. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen

mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

3. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen

nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

2. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

#### Protokollnotizen:

Nr. 1 Die Rechtsstellung der Angestellten, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist durch das Inkrafttreten der Tarifverträge vom 15. Januar 1960 und vom 19. Juni 1970 nicht vermindert worden. Sind solche Angestellte am 1. Januar 1960 mindestens zehn Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt gewesen, werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte am 1. Januar 1960 noch nicht zehn Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt gewesen, werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen zehn Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Nach dem 31. Dezember 1959 eingestellte Angestellte ohne staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder staatliche Prüfung als Jugendleiterin fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

Nr. 2 Die in Berlin auf Grund der Verordnung über die Auswahl und Ausbildung von Jugendpflegern vom 22. Oktober 1956 (GVBl. S. 1088) staatlich anerkannten Jugend-

pfleger sowie die in Bayern auf Grund der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 4. Juni 1958 (Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 30) staatlich geprüften Jugendpfleger sind Sozialarbeiter im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals. Dasselbe gilt für die auf Grund des Erlasses des Direktors des Hessischen Landerpersonalamtes vom 24. Dezember 1953 bis zum 1. Januar 1960 zu Kreisjugendpflegern bestellten Personen.

Nr. 3 Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin oder mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin oder mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwester sowie

Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachausbildung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie am 1. April 1970 die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben oder ihnen bis zum 31. Dezember 1972 diese Tätigkeit übertragen wird.

Nr. 4 Zu den in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen III Fallgruppe 1, IV a Fallgruppe 2, IV a Fallgruppe 3, IV b Fallgruppe 1 Buchst. e und g und V b Fallgruppe 1 Buchst. i genannten Kindern und Jugendlichen gehören auch schwererziehbare Kinder und Jugendliche in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme- (Beobachtungs-)gruppen.

Nr. 5 In den Gruppen oder Heimen (einschl. Kindertagesstätten) von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals brauchen sich nicht ausschließlich Kinder oder Jugendliche der genannten Art zu befinden; diese müssen jedoch im Durchschnitt überwiegen.

Nr. 6 Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung des Kindes oder Jugendlichen, nichtbelegte Plätze sind mitzurechnen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung, z. B. wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

Nr. 7 Erziehungsheime im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals (Vergütungsgruppen IV a Fallgruppe 1, IV b Fallgruppe 1 Buchst. d und f, V b Fallgruppe 1 Buchst. d und h, Fallgruppe 2 Buchst. e, V c Fallgruppe 2 Buchst. e) sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche ständig untergebracht sind, die schwererziehbar oder in ihrer geistigen oder seelischen Entwicklung gefährdet sind.

Nr. 8 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängt, zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Nr. 9 Zu den Kinderwohnheimen gehören z. B. auch Kindererholungsheime, Kinderkurheime.

Nr. 10 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Nr. 11 Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen sind Angestellte mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin oder mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin oder mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwester sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherin-

nen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachausbildung. Die jeweilige Protokollnotiz zu § 1 der nachfolgenden Tarifverträge gilt weiter:

- a) Tarifvertrag vom 8. März 1962 über die Eingruppierung der Tarifgestellten im Erziehungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg,
- b) Tarifvertrag vom 13. Juni 1963 über die Eingruppierung der Tarifgestellten (Erzieher und Kindergärtnerinnen) in den Erziehungseinrichtungen des Landes und der Stadt Berlin, die gemäß § 78 Abs. 1 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt der Aufsicht des Landesjugendamtes unterstehen.

Nr. 12 Die Ausbildungszeit kann auch innerhalb der Bewährungszeit liegen.

Nr. 13 Unter die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3, V c Fallgruppe 1 Buchst. e, Fallgruppe 3, VI b Fallgruppe 2 Buchst. e, Fallgruppe 3 Buchst. b, VII Fallgruppe 5 Buchst. b fallen auch Angestellte im Erziehungsdienst in heilpädagogischen Heimen.

Nr. 14 (1) Der Angestellte in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim, in dem überwiegend körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete oder schwererziehbare Kinder oder Jugendliche zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind, erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem solchen Heim eine Zulage in Höhe von monatlich 90,— DM.

Sind in einem solchen Heim nicht überwiegend körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete oder schwererziehbare Kinder oder Jugendliche zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht, beträgt die Zulage monatlich 45,— DM.

Angestellte der Vergütungsgruppen V b Fallgruppe 4, V c Fallgruppe 4, VI b Fallgruppe 5, VII Fallgruppe 6, VIII Fallgruppe 4 erhalten für die Dauer der Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst an Stelle der Zulage nach Satz 1 eine Zulage in Höhe von monatlich 60,— DM.

(2) Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) und der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. § 34 und § 36 Abs. 2 gelten entsprechend.

#### K. Gemeindegewerkschaften, Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit einer Gemeindegewerkschaft

1. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit einer Gemeindegewerkschaft mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpflegehelferin Kr IV
2. a) Gemeindegewerkschaften mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester  
b) Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit Kr V
3. Gemeindegewerkschaften mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester nach einjähriger Tätigkeit als Gemeinde- oder Krankenschwester Kr VI

### Nr. 104

#### Bekanntmachung

##### betreffend Erhöhung der Entschädigung für die Vorhaltung des Amtszimmers

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 5. April 1971 (Rundschreiben Nr. 38/1971) Az. 821 — 2/4 KG 2414 betreffend Erhöhung der Entschädigung für die Vorhaltung des Amtszimmers bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

#### Betr.: Erhöhung der Entschädigung für die Vorhaltung des Amtszimmers

Die Entschädigung für das Reinigen, Beleuchten und Beheizen des Amtszimmers wird mit Wirkung vom 1. Januar 1971, nach Maßgabe des § 35 Abs. 3 des Pfarrerbesoldungsgesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 10. 6. 1966 (GVBl. XVI. Bd., S. 99),

- a) für geschäftsführende Pfarrer auf 40,— DM monatlich
- b) für nicht geschäftsführende Pfarrer auf 35,— DM monatlich erhöht.

Geschäftsführende Pfarrer im Sinne dieser Verfügung sind die Pfarrer, die in der Kirchengemeinde die Verwaltungsgeschäfte führen (Art. 28 KO); wobei es nicht auf die Größe der Gemeinde ankommt.

Für Pastoren nach Maßgabe des Gesetzes vom 30. 6. 1965 (GVBl. XVI, Seite 55) ist diese Verfügung entsprechend anzuwenden.

Hilfsprediger, denen die Verwaltung eines Pfarramtes übertragen wird, erhalten eine Amtszimmerentschädigung von 35,— DM monatlich.

Die Lehr- und Pfarrvikare erhalten keine Amtszimmerentschädigung.

Die Gemeindegewerkschaften werden gebeten, die Durchführung dieser Verfügung unverzüglich zu veranlassen.

Ein Doppel des Rundschreibens für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

### Nr. 105

#### Bekanntmachung

##### betreffend Zahlung von Kinderzuschlägen für die nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 2. Nov. 1970 Az. 951 — 08 KG 249 betreffend Zahlung von Kinderzuschlägen für die nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

#### Betr.: Zahlung von Kinderzuschlägen für die nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter

Durch die Änderung der Arbeitszeit von 43 Stunden auf wöchentlich 42 Stunden ab 1. Jan. 1971 tritt von demselben Tage an ebenfalls eine Änderung in der Zahlung der Kinderzuschläge für die nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter ein.

Der mit der Bezugsverfügung übersandte Tarifvertrag betr. Kinderzuschläge wird mit Wirkung vom 1. 1. 1971 wie folgt geändert:

1. In Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „32 Stunden 15 Min.“ durch die Worte „31 Stunden 30 Min.“ ersetzt.
2. In Abs. 3 Satz 1 werden jeweils die Worte „32 Stunden 15 Min.“ durch die Worte „31 Stunden 30 Min.“ und jeweils die Worte „21 Stunden 30 Min.“ durch die Worte „21 Stunden“ ersetzt.

Ein Doppel dieser Rundverfügung für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

### Nr. 106

#### Bekanntmachung

##### betreffend Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz)

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 22. Januar 1970 Az. 954 — 2 KG 243 betreffend Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) (mit Anlage) bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

## **Betr.: Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz)**

Als Anlage wird Ihnen das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (veröffentl. im BGBl. I Seite 946 ff.) übersandt mit der Bitte um Kenntnisnahme und Beachtung.

Sollten sich hinsichtlich der Anwendung und Auslegung Zweifel ergeben, so wird gebeten beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

## **Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) vom 27. 7. 1969**

### Erster Abschnitt

#### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

##### § 1

##### Grundsatz der Entgeltfortzahlung

(1) Wird ein Arbeiter nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihm ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeiter innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so verliert er den Anspruch auf Arbeitsentgelt nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen nicht; war der Arbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht.

(2) Absatz 1 gilt nicht

1. für Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis, ohne ein Probearbeitsverhältnis zu sein, für eine bestimmte Zeit, höchstens für vier Wochen, begründet ist. Wird das Arbeitsverhältnis über vier Wochen hinaus fortgesetzt, so gilt Absatz 1 vom Tage der Vereinbarung der Fortsetzung an; vor diesem Zeitpunkt liegende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind auf die Anspruchsdauer von sechs Wochen anzurechnen;
2. für Arbeiter in einem Arbeitsverhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden nicht übersteigt;
3. für den Zeitraum, für den eine Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 der Reichsversicherungsordnung oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung vom 18. April 1968 (Bundesgesetzbl. I, S. 315), geändert durch das Einführungsgesetz zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten vom 24. Mai 1968 (Bundesgesetzbl. I, S. 503), hat.

(3) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, soweit sie nicht für den Beruf eines Angestellten (§§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes) ausgebildet werden.

(4) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, denen ein Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung im Krankheitsfalle nach dem Berufsbildungsgesetz zusteht.

##### § 2

##### Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

(1) Für den in § 1 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeiter das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Ausgenommen sind Auslösungen, Schmutzzulagen und ähnliche Leistungen, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, ob und in welchem Umfang dem Arbeiter Aufwendungen, die durch diese Leistungen abgegolten werden sollen, tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeiter solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeiter Akkordlohn oder eine sonstige auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeiter in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst fortzuzahlen.

(2) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeiters im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeiter maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 anzusehen.

(3) Von den Absätzen 1 und 2 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über

die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vereinbart werden.

##### § 3

##### Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Bescheinigungen müssen einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2) Hält sich der Arbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes auf, so ist er verpflichtet, auch dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, bei dem er versichert ist, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeiter verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Absatz 1 Satz 3 ist nicht anzuwenden. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter in den Geltungsbereich dieses Gesetzes zurück, so ist er verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

##### § 4

##### Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeiter auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeiter nach diesem Gesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende von den Arbeitgebern zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

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

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

##### § 5

##### Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern,

1. solange der Arbeiter die von ihm nach § 3 Abs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nicht vorlegt oder den ihm nach § 3 Abs. 2 oder § 4 Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
2. wenn der Arbeiter den Übergang eines Schadenersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 4) verhindert.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

##### § 6

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in § 1 Abs. 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den Absatz 1 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

##### § 7

##### Kuren

(1) Hat ein Träger der Sozialversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur bewilligt, so gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 4 bis 6 ent-

sprechend für den Zeitraum, für den der Träger oder die Verwaltungsbehörde die vollen Kosten einer solchen Kur übernimmt, höchstens jedoch bis zur Dauer von sechs Wochen. Eine solche Kur steht im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 einer Arbeitsunfähigkeit gleich.

(2) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Kur vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muß Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur sowie darüber enthalten, ob die Kosten der Kur voll übernommen werden. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

(3) Im übrigen besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Dauer einer Kur nicht.

(4) Für den Zeitraum einer an eine Kur anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur, soweit der Arbeiter während dieses Zeitraums arbeitsunfähig ist. Der Arbeiter ist in jedem Falle verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verordnung einer Schonungszeit und deren Dauer unverzüglich anzuzeigen; § 3 gilt sinngemäß.

## § 8

### Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall im Bereich der Heimarbeit

(1) In Heimarbeit Beschäftigte (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951, Bundesgesetzbl. I S. 191) und ihnen nach § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte haben gegen ihren Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, gegen diesen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt. Der Zuschlag beträgt

1. für Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 3,4 vom Hundert,

2. für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und die nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 4,8 vom Hundert

des Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern, des Beitrags zur Bundesanstalt für Arbeit und der Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen, den Urlaub und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen. Der Zuschlag für die unter Nummer 2 aufgeführten Personen dient zugleich zur Sicherung der Ansprüche der von ihnen Beschäftigten.

(2) Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d des Heimarbeitsgesetzes gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf Vergütung der von ihnen nach Absatz 1 nachweislich zu zahlenden Zuschläge.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 in Betracht kommenden Zuschläge sind gesondert in den Entgeltbeleg einzutragen.

(4) Für Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchst. a des Heimarbeitsgesetzes) kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, daß sie statt der in Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 bezeichneten Leistungen die den Arbeitern im Falle ihrer Arbeitsunfähigkeit nach diesem Gesetz zustehenden Leistungen erhalten. Bei der Bemessung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt bleibt der Unkostenzuschlag außer Betracht.

(5) Auf die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Zuschläge sind die §§ 23 bis 25, 27 und 28, auf die in Absatz 1 dem Zwischenmeister gegenüber vorgesehenen Zuschläge außerdem § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden. Auf die Ansprüche der fremden Hilfskräfte der in Absatz 1 unter Nummer 2 genannten Personen auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist § 26 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden.

## § 9

### Unabdingbarkeit

Abgesehen von § 2 Abs. 3 kann von den Vorschriften dieses Abschnitts nicht zuungunsten der Arbeiter oder der nach § 8 berechtigten Personen abgewichen werden.

### Zweiter Abschnitt Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

## § 10

### Erstattungsanspruch

(1) Die Ortskrankenkassen, die Landkrankenkassen, die Innungskrankenkassen, die Bundesknappschaft und die See-Kran-

kenkasse erstatten den Arbeitgebern, die in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigten, achtzig vom Hundert des für den in § 1 Abs. 1 und den in § 7 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum an Arbeiter fortgezählten Arbeitsentgelts, sowie die darauf entfallenden von den Arbeitgebern zu tragenden Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung.

(2) Der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung hat jeweils vom Beginn eines Kalenderjahres festzustellen, welche Arbeitgeber für die Dauer dieses Kalenderjahres an dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnehmen. Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer, wenn er in dem letzten Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung nach Satz 1 zu treffen ist, vorausgegangen ist, für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt hat. Hat ein Betrieb nicht während des ganzen nach Satz 2 maßgebenden Kalenderjahres bestanden, so nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er während des Zeitraumes des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt hat. Wird ein Betrieb im Laufe des Kalenderjahres errichtet, für das die Feststellung nach Satz 1 getroffen ist, so nimmt der Arbeitgeber am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn nach der Art des Betriebes anzunehmen ist, daß die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer während der überwiegenden Kalendermonate dieses Kalenderjahres zwanzig nicht überschreiten wird.

(3) Die zu gewährenden Beträge werden dem Arbeitgeber von dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung ausbezahlt, bei dem der Arbeiter versichert ist oder versichert wäre, wenn er versicherungspflichtig wäre oder wenn er sich nicht von der Mitgliedschaft nach § 517 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung hätte befreien lassen.

(4) Die Erstattung ist zu gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 oder § 7 Abs. 1 an den Arbeiter gezahlt hat.

(5) Der Arbeitgeber hat dem nach Absatz 3 zuständigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung die für die Durchführung des Ausgleichs erforderlichen Angaben zu machen.

## § 11

### Versagung und Rückforderung der Erstattung

(1) Die Erstattung kann im Einzelfall versagt werden, solange der Arbeitgeber die nach § 10 Abs. 5 erforderlichen Angaben nicht oder nicht vollständig macht.

(2) Der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung hat Erstattungsbeiträge vom Arbeitgeber insbesondere zurückzufordern, soweit der Arbeitgeber

1. schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat oder

2. Erstattungsbeiträge gefordert hat, obwohl er wußte oder wissen mußte, daß ein Anspruch nach § 1 oder § 7 nicht besteht.

Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, daß er durch die zu Unrecht gezahlten Beträge nicht mehr bereichert sei. Von der Rückforderung kann abgesehen werden, wenn der zu Unrecht gezahlte Betrag gering ist und der entstehende Verwaltungsaufwand unverhältnismäßig groß sein würde.

## § 12

### Abtretung

Ist auf den Arbeitgeber ein Anspruch auf Schadenersatz nach § 4 übergegangen, so ist der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung zur Erstattung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber den auf ihn übergegangenen Anspruch bis zur anteiligen Höhe des Erstattungsbetrages an den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung abtritt.

## § 13

### Verjährung und Aufrechnung

(1) Der Erstattungsanspruch verjährt in zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist.

(2) Gegen Erstattungsansprüche dürfen nur aufgerechnet werden Ansprüche auf

1. Zahlung geschuldeter Umlagebeiträge, der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und solcher Beiträge, die der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung für andere Träger der Sozialversicherung und die Bundesanstalt für Arbeit einzuziehen hat.

2. Rückzahlung von Vorschüssen.

3. Rückzahlung von zu Unrecht gezahlten Erstattungsbeträgen,
4. Erstattung von Verfahrenskosten,
5. Zahlung von Ordnungsstrafen oder Zwangsgeld,
6. Herausgabe einer von einem Dritten an den Berechtigten bewirkten Leistung, die dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung gegenüber wirksam ist.

#### § 14

##### Aufbringung der Mittel

(1) Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch eine Umlage von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

(2) Die Umlagebeträge sind in Vomhundertsätzen des Entgelts (Umlagesatz) festzusetzen, nach dem die Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen für die im Betrieb beschäftigten Arbeiter bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in den gesetzlichen Rentenversicherungen zu bemessen wären. Von Entgelten der unter § 1 Abs. 2 Nr. 1 und 2 fallenden Arbeiter sind Umlagebeträge nicht zu erheben.

#### § 15

##### Verwaltung der Mittel

Der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung verwaltet die Mittel für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen als Sondervermögen. Die Mittel dürfen nur für die gesetzlich vorgeschriebenen oder zugelassenen Zwecke verwendet werden.

#### § 16

##### Satzung

(1) Die Satzung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung muß bestimmen über

1. Höhe der Umlagesätze,
2. Bildung von Betriebsmitteln,
3. Aufstellung des Haushaltes,
4. Prüfung und Abnahme des Rechnungsabschlusses.

(2) Die Satzung kann

1. die Höhe der Erstattung nach § 10 Abs. 1 beschränken,
2. die Zahlung von Vorschüssen vorsehen,
3. die Festsetzung der Umlagebeträge nach dem für die Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Grundlohn zulassen.

(3) Die Betriebsmittel dürfen den Betrag der voraussichtlichen Ausgaben für drei Monate nicht übersteigen.

(4) In Angelegenheiten dieses Abschnitts wirken in den Organen der Selbstverwaltung nur die Vertreter der Arbeitgeber mit.

#### § 17

##### Anwendung

##### sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften

Die für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

#### § 18

##### Ausnahmevorschriften

- Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nicht anzuwenden auf
1. den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen, die hinsichtlich der für die Arbeiter des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind, und die Verbände von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände,
  2. Dienststellen und diesen gleichgestellten Einrichtungen der in der Bundesrepublik stationierten ausländischen Truppen und der dort auf Grund des Nordatlantikpaktes errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere,
  3. Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes) sowie die in § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Entgeltregelung gleichgestellt sind,
  4. die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt-Hauptausschuß, Central-Ausschuß für die Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) einschließlich ihrer Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten.

#### § 19

##### Freiwilliges Ausgleichsverfahren

(1) Für Betriebe eines Wirtschaftszweiges können Arbeitgeber Einrichtungen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen er-

richten, an denen auch Arbeitgeber teilnehmen, die die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 und 2 nicht erfüllen. Die Errichtung und die Regelung des Ausgleichsverfahrens bedürfen der Genehmigung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung.

(2) Auf Arbeitgeber, deren Aufwendungen durch eine Einrichtung nach Absatz 1 ausgeglichen werden, finden die Vorschriften dieses Abschnitts keine Anwendung.

(3) Körperschaften, Personenvereinigungen und Vermögensmassen im Sinne des § 1 Abs. 1 des Körperschaftssteuergesetzes, die als Einrichtung der in Absatz 1 bezeichneten Art durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung genehmigt sind, sind von der Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Vermögenssteuer befreit.

## Nr. 107

### Bekanntmachung

#### betreffend Neufestsetzung der Arbeitszeit ab 1. Januar 1971

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 2. November 1970 Az. 959 — 0 KG 249 betreffend Neufestsetzung der Arbeitszeit ab 1. Januar 1971 bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Neufestsetzung der Arbeitszeit ab 1. Januar 1971

Auf Grund des 19. Tarifvertrages zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 7. 2. 1968 beträgt ab **1. Januar 1971** die regelmäßige Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, durchschnittlich wöchentlich **42 Stunden**.

Der BAT — Gesetz- und Verordnungsblatt für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, XV. Band, Seite 135 — in Verbindung mit der Bezugsverfügung wird mit Wirkung vom 1. 1. 1971 wie folgt geändert:

1. In § 15 Abs. 1 Satz 1 wird die Zahl „43“ durch die Zahl „42“ ersetzt.
2. In § 15 Abs. 2 wird die Zahl „52“ durch die Zahl „51“, die Zahl „58“ durch die Zahl „57“ und die Zahl „128“ durch die Zahl „126“ ersetzt.
3. In S. R. 2 r Nr. 3 Abs. 1 wird die Zahl „55“ durch die Zahl „54“ ersetzt.

Diese Änderungen sind auch für die Bediensteten, die im Lohnverhältnis stehen, ab 1. 1. 1971 anzuwenden.

Ein Doppel dieser Rundverfügung für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

## Nr. 108

### Bekanntmachung

#### betreffend Dauer des Erholungsurlaubs — Änderung und Ergänzung des § 48 des BAT

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 31. 7. 1970 Az. 155 — 09 betreffend Dauer des Erholungsurlaubs — Änderung und Ergänzung des § 48 des BAT — bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Dauer des Erholungsurlaubs — Änderung und Ergänzung des § 48 des BAT

Durch den 23. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Bundes- und Angestellten-Tarifvertrages vom 21. 4. 1970 ist der § 48 BAT geändert worden und enthält im wesentlichen folgende neue Regelung:

„1. Umstellung des bisher nach Werktagen bemessenen Erholungsurlaubs auf Arbeitstage und Einführung einer auf den ‚Normalfall‘ abgestellten Urlaubstabelle für Angestellte, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist. In den Fällen, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, wird der nach der Urlaubstabelle für den ‚Normalfall‘ zustehende Erholungsurlaub entsprechend verlängert oder gekürzt.“

**In die Urlaubszeit fallende arbeitsfreie Tage werden nicht mehr auf den Erholungsurlaub angerechnet.**

2. Schrittweise Verlängerung des Erholungsurlaubs — in den einzelnen Urlaubsstufen und Urlaubsklassen, beginnend mit Wirkung vom 1. 1. 1970 und endend am 1. 1. 1972.“

Nach Maßgabe unserer Richtlinien betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. 12. 1960 und in der Fassung vom 10. 12. 1962, 30. 6. 1965 und 3. 2. 1967 (GVBl. XV. Band, Seite 77 sowie 135, XVI. Band, Seite 57 und 126) werden die neugefaßten Bestimmungen über den Erholungsurlaub auch für den Bereich unserer Kirche übernommen.

Nachstehend wird die Änderung und Ergänzung des § 48 BAT mit der Bitte um weitere Veranlassung bekanntgegeben:

**I. Mit Wirkung vom 1. Januar 1970:**

a) Absatz 1 erhält die folgende Fassung:

„(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünf-Tage-Woche), beträgt

in der Verg.-Gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
Arbeitstage			
I a	22	27	30
I b bis IV a, Kr. X	20	24	28
IV b bis VI, Kr. IX bis Kr. V	18	21	26
VII bis X, Kr. IV bis Kr. I	16	20	24

b) In Absatz 2 werden die Worte „allgemein 24 Werktage“ durch die Worte „20 Arbeitstage“ ersetzt.

c) In Absatz 3 Satz 1 werden die Worte „24 Werktage“ durch die Worte „20 Arbeitstage“ ersetzt.

d) Es wird der folgende neue Absatz 4 eingefügt:

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach den Absätzen 1 bis 3 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach den Absätzen 1 bis 3 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

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

Ergibt sich bei der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Tages, bleibt er unberücksichtigt.“

e) Die bisherigen Absätze 4 bis 6 werden Absätze 5 bis 7; der bisherige Absatz 7 wird gestrichen.

**II. Vom 1. Januar 1971 an:**

§ 48 Abs. 1 erhält die folgende Fassung:

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünf-Tage-Woche), beträgt

in der Verg.-Gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
Arbeitstage			
I a	23	27	30
I b bis IV a, Kr. X	21	25	28
IV b bis VI, Kr. IX bis Kr. V	19	22	26
VII bis X, Kr. IV bis Kr. I	17	21	24

**III. Vom 1. Januar 1972 an:**

§ 48 Abs. 1 erhält die folgende Fassung:

„(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünf-Tage-Woche), beträgt

in der Verg.-Gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
Arbeitstage			
I a	24	28	30
I b bis IV a, Kr. X	22	26	28
IV b bis VI, Kr. IX bis Kr. V	20	23	27
VII bis X, Kr. IV bis Kr. I	18	22	25

Für die im Lohnverhältnis stehenden Mitarbeiter, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist, beträgt der Erholungsurlaub:

	Arbeitstage		
	ab 1. 1. 70	ab 1. 1. 71	ab 1. 1. 72
Nach vollendetem 18. Lebensjahr	16	17	18
Nach vollendetem 30. Lebensjahr	20	21	22
Nach vollendetem 40. Lebensjahr	24	24	25
Bis zum vollendeten 18. Lebensj.	20	20	20

Ein Doppel dieser Rundverfügung für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

**Nr. 109**

**Bekanntmachung**

**betreffend Neuregelung des Vergütungssystems für Angestellte im öffentlichen Dienst**

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 23. Sept. 1970 Az. 954 — 0 KG 249 betreffend Neuregelung des Vergütungssystems für Angestellte im öffentlichen Dienst bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.: Neuregelung des Vergütungssystems für Angestellte im öffentlichen Dienst**

Das Vergütungssystem für Angestellte im öffentlichen Dienst ist mit Wirkung vom **1. Oktober 1970** neu geregelt worden.

Als Anlage erhalten Sie:

1. den Runderlaß des Niedersächsischen Finanzministers vom 7. August 1970,
2. den Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT vom 27. Juli 1970 nebst zwei Anlagen (veröffentlicht im Niedersächsischen Ministerialblatt 1970, S. 830). Der Tarifvertrag wird nach Maßgabe der einschlägigen Be-

## Neuregelung des Vergütungssystems für Angestellte des Bundes und der Länder;

**hier: TV zur Änd. und Erg. des Bundes-Angestelltentarifvertrages (Vergütungssystem Bund/TdL) vom 27. Juli 1970**  
**RdErl. d. Nds. FinM v. 7. 8. 1970**

stimmungen der Richtlinien betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. Dezember 1960 (GVBl. XV. Bd., S. 77) für den Bereich unserer Kirche übernommen.

Der Tarifvertrag wird in der nächsten Ausgabe unseres Gesetz- und Verordnungsblattes veröffentlicht werden. Unabhängig hiervon werden die Kirchengemeinden hiermit angewiesen, die Durchführung des Vertrages bereits mit Wirkung vom **1. Oktober 1970** zu veranlassen.

Es soll im einzelnen auf den Inhalt des Vertrages nicht eingegangen werden, weil sich die tariflichen Auswirkungen aus dem Runderlaß vom 7. August 1970 ergeben. Hier sollen nur die wichtigsten Grundsätze des Vertrages herausgestellt werden.

1. Abweichend von dem bisherigen Verfahren wird grundsätzlich künftig die Grundvergütung nach dem Lebensalter festgesetzt. Das reine Lebensalterprinzip gilt jedoch nicht für Angestellte, die bei ihrer Einstellung im Falle der Eingruppierung
  - a) in die Vergütungsgruppen III bis X BAT das 31. Lebensjahr,
  - b) in die Vergütungsgruppen I a bis II b BAT das 35. Lebensjahrüberschritten haben.

Bei diesen Angestellten wird für die Festsetzung der Grundvergütung die Zahl der über die genannten Altersgrenzen hinausgehenden Lebensjahre um die Hälfte gekürzt („modifiziertes Lebensalterprinzip“).

Die sich aus der Neuregelung ergebende Grundvergütung ist aus der dem Tarifvertrag als Anlage 1 beigefügten Vergütungstabelle ablesbar. Eine individuelle Berechnung der Grundvergütung (Vergleichsberechnung) entfällt.

2. Die Neuregelung, die eine erste Maßnahme zur Annäherung an die Vergütungsbedingungen im kommunalen Bereich darstellt, enthält im wesentlichen die folgenden Verbesserungen:
  - a) eine — besonders für die elektronische Datenverarbeitung bedeutsame — Vereinfachung der Vergütungsfestsetzung,
  - b) erheblich größere Aufrückungsgewinne,
  - c) höhere Grundvergütungen bei Einstellung nach dem 21. bzw. 23. Lebensjahr und damit eine Besserstellung der frühzeitig in den öffentlichen Dienst eingetretenen Angestellten.

Die Berechnung der Vergütungen ist in Anbetracht des komplizierten neuen Vergütungsrechts mit nicht unerheblichen Schwierigkeiten verbunden und wird deshalb den Kirchenrechnungsführern, die Vergütungsangelegenheiten mit Rücksicht auf den Umfang ihrer sonstigen Aufgaben nur nebenher bearbeiten können, nicht immer leicht fallen.

Um eine sachgemäße Festsetzung zu gewährleisten, ist es notwendig, daß alle Vergütungsrechnungen vom Oberkirchenrat überprüft werden. In der Anlage wird deshalb ein Berechnungsbogen beigefügt. Wir bitten die Kirchengemeinden, die bisher allein die Vergütungsfestsetzungen durchführten, uns den Berechnungsbogen in 2facher Ausfertigung nachträglich zur Überprüfung vorzulegen. Es bestehen also keine Bedenken, wenn die Auszahlung an die Mitarbeiter pünktlich zum **1. Oktober 1970** erfolgt.

**Die Mitarbeiter sind jedoch in der Verfügung über die Vergütungsfestsetzung darauf hinzuweisen, daß, falls sich bei der Berechnung Fehler ergeben haben, die zu einer Überzahlung führen sollten, der zuviel ausgezahlte Betrag zurückzahlen ist.**

Die Kirchengemeinden, für die der Oberkirchenrat bisher ohnehin die Vergütungen festsetzte, werden gebeten, den Berechnungsbogen lediglich bezügl. der Personalangaben auszufüllen. Der Berechnungsbogen ist uns 2fach für die Festsetzung der Vergütung zu übersenden. In diesen Fällen erfolgt die Zahlung an die Mitarbeiter erst nach Festsetzung durch den Oberkirchenrat.

Von der Vergütungsneuregelung werden nicht erfaßt die unter § 25 unserer Richtlinien vom 1. Dezember 1960 fallenden Kirchenrechnungsführer. In diesen Fällen verbleibt es bei der bisherigen Vergütungsfestsetzung.

In allen Fällen ist die Neufestsetzung der Vergütung dem Mitarbeiter **schriftlich** unter Verwendung des anliegenden Berechnungsbogens mitzuteilen, damit er die Festsetzung auch selbst überprüfen kann.

Ergeben sich bei der Auslegung des Tarifvertrages Zweifel, so ist bei uns Rückfrage zu halten, damit nach Möglichkeit von vornherein Überzahlungen vermieden werden. Ein Doppel dieser Rundverfügung mit Anlagen für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

Der nachstehend abgedruckte Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT (Vergütungssystem Bund/TdL vom 27. Juli 1970) nebst Anlagen wird für den Bereich der nds. Landesverwaltung mit der Bitte um weitere Veranlassung bekanntgegeben (Anlage).

Der Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1970 in Kraft. Er ist z. Z. noch nicht von allen Tarifvertragsparteien unterschrieben worden. Änderungen des Vertragstextes sind jedoch nicht mehr zu erwarten. Ich bitte daher, mit den Vorarbeiten zur Durchführung des Tarifvertrages sofort zu beginnen, damit die neu zu berechnenden Vergütungen bereits im Oktober 1970 gezahlt werden können.

Zur Durchführung des Tarifvertrages bemerke ich folgendes:  
1. Zu § 1 Nr. 2 (§ 27 Abschn. A BAT)

a) § 27 Abschn. A Abs. 1 BAT

Abweichend von der bisherigen Regelung erhalten die Angestellten der Vergütungsgruppen I a bis II b BAT künftig die Anfangsgrundvergütung bereits vom vollendeten 23. Lebensjahr an.

b) § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT

Es sind folgende Fälle zu unterscheiden:

aa) Der Angestellte wird nach vollendetem 21., aber vor vollendetem 31. Lebensjahr in der Vergütungsgruppe III oder in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingestellt; die Grundvergütung wird nach seinem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung festgesetzt (Absatz 2 Satz 1).

**Beispiel:**

Angestellter A, geboren am 14. 3. 1941, wird am 1. November 1970, also nach vollendetem 29. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe IV a BAT eingestellt. Er erhält die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 29. Lebensjahr in Höhe von 1281 DM gemäß Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 28. Januar 1970 i. d. F. dieses Tarifvertrages (im folgenden als „Anl. 1 zu diesem TV“ bezeichnet). Vom 1. 3. 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 31. Lebensjahr) in Höhe von 1334 DM.

bb) Der Angestellte wird nach vollendetem 23., aber vor vollendetem 35. Lebensjahr in der Vergütungsgruppe II b oder in einer höheren Vergütungsgruppe eingestellt; die Grundvergütung wird nach seinem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung festgesetzt (Absatz 2 Satz 4 i. V. mit Satz 1).

**Beispiel:**

Angestellter B, geboren am 2. 3. 1937, wird am 1. November 1970, also nach vollendetem 33. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe II a BAT eingestellt. Er erhält die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr in Höhe von 1667 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV. Vom 1. 3. 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 35. Lebensjahr) in Höhe von 1735 DM.

cc) Der Angestellte wird nach vollendetem 31. Lebensjahr in der Vergütungsgruppe III oder in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingestellt; die Grundvergütung wird nicht nach seinem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung, sondern nach einem fiktiven Lebensalter festgesetzt, das sich durch die Verminderung seines tatsächlichen Lebensalters um die Hälfte der Lebensjahre ergibt, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat (Absatz 2 Satz 2).

**Beispiel:**

Angestellter C, geboren am 15. 9. 1932, wird am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 38. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe V c BAT eingestellt. Sein tatsächliches Lebensalter bei der Einstellung wird um  $\frac{(38-31)}{2} = 3\frac{1}{2}$  Jahre auf

$34\frac{1}{2}$  Jahre vermindert. Er erhält die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr in Höhe von 1008 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV. Vom 1. 9. 1971 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 35. Lebensjahr) in Höhe von 1043 DM.  
dd) Der Angestellte wird nach vollendetem 35. Lebensjahr in der Vergütungsgruppe II b oder in einer höheren Vergütungsgruppe eingestellt; die Grundvergütung wird nicht nach seinem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung, sondern nach

einem fiktiven Lebensalter festgesetzt; das sich durch die Verminderung seines tatsächlichen Lebensalters um die Hälfte der Lebensjahre ergibt, die der Angestellte seit Vollendung des 35. Lebensjahres zurückgelegt hat (Absatz 2 Satz 4 i. V. mit Satz 2).

#### Beispiel:

Angestellter D, geboren am 10. 5. 1911, wird am 1. November 1970, also nach vollendetem 59. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe II a BAT eingestellt. Sein tatsächliches Lebensalter bei der Einstellung wird um  $\frac{(59-35)}{2} = 12$  Jahre auf

47 Jahre vermindert. Da die Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe II a mit der Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr erreicht wird, erhält der Angestellte die Grundvergütung dieser Lebensaltersstufe in Höhe von 2075 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV.

#### c) § 27 Abschn. A Abs. 3 BAT

Absatz 3 regelt die Festsetzung der Grundvergütung bei Höhergruppierungen. Grundsätzlich behält der Angestellte die in der verlassenen Vergütungsgruppe für ihn maßgebende Lebensaltersstufe auch in der höheren Vergütungsgruppe. (Maßgebende Lebensaltersstufe ist die sich aus § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT ergebende Lebensaltersstufe, unabhängig davon, ob in der Vergütungstabelle für diese Lebensaltersstufe ein DM-Betrag ausgebracht ist.)

#### Beispiel 1:

Angestellter E, geboren am 25. Juli 1933, eingestellt am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 37. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe VII BAT, wird am 1. April 1971 in die Vergütungsgruppe VI b BAT höhergruppiert. Nach § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 2 BAT erhält der Angestellte am 1. Oktober 1970 die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(37 - \frac{[37-31]}{2} = 34)$  33. Lebensjahr in Höhe von 813 DM. Da er bis zum 1. April 1971 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, behält er diese Lebensaltersstufe auch in der Vergütungsgruppe VI b BAT. Seine Grundvergütung in der Vergütungsgruppe VI b BAT beträgt somit vom 1. April 1971 an nach der Anlage 1 zu diesem TV 910 DM. Vom 1. Juli 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 35. Lebensjahr) in Höhe von 937 DM.

#### Beispiel 2:

Angestellter F, geboren am 3. Juni 1913, eingestellt am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 57. Lebensjahr, in Vergütungsgruppe VIII BAT, wird am 1. Dezember 1970 in die Vergütungsgruppe VII BAT höhergruppiert. Nach § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 2 BAT ist für den Angestellten vom 1. Oktober 1970 an die Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(57 - \frac{[57-31]}{2} = 44)$  43. Lebensjahr maßgebend.

Da die Endgrundvergütung in Vergütungsgruppe VIII BAT bereits in der Lebensaltersstufe nach vollendetem 39. Lebensjahr erreicht ist, erhält der Angestellte die Grundvergütung dieser Lebensaltersstufe in Höhe von 794 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV. Vom 1. Dezember 1970 an erhält der Angestellte in Vergütungsgruppe VII BAT die Grundvergütung der für ihn maßgebenden Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr in Höhe von 917 DM. Dieser Betrag ist gleichzeitig die Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII BAT.

Abweichend vom Regelfall ist bei Höhergruppierungen über die Vergütungsgruppe III BAT hinaus zu prüfen, ob sich eine günstigere Lebensaltersstufe ergibt, wenn davon ausgegangen wird, daß der Angestellte von Anfang an, d. h. schon bei seiner Einstellung, in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Trifft dies zu, ist die Grundvergütung der günstigeren Lebensaltersstufe maßgebend.

#### Beispiel 3:

Angestellter G, geboren am 15. Mai 1935, eingestellt am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 35. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe III BAT, wird am 1. April 1971 in die Vergütungsgruppe II a BAT höhergruppiert. Nach § 27 Abschnitt A Abs. 2 Satz 2 BAT erhält er am 1. Oktober 1970 in der Vergütungsgruppe III BAT die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(35 - \frac{[35-31]}{2} = 33)$  33. Lebensjahr in Höhe von 1527 DM. Die Grundvergütung

dieser Lebensaltersstufe in Vergütungsgruppe II a BAT beträgt 1667 DM. Wäre der Angestellte am 1. Oktober 1970 in der Vergütungsgruppe II a statt in der Vergütungsgruppe III BAT eingestellt worden, wäre für seine Grundvergütung am 1. April 1971 die Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr maßgebend. Da dies günstiger ist, erhält der Angestellte vom 1. April 1971 an die Grundvergütung dieser Lebensaltersstufe in Höhe von 1735 DM. Vom 1. Mai 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 37. Lebensjahr) in Höhe von 1803 Deutsche Mark.

#### d) § 27 Abschn. A Abs. 4 BAT

Bei Herabgruppierungen behält der Angestellte stets die Lebensaltersstufe, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe erreicht hatte, auch in der niedrigeren Vergütungsgruppe. Dies gilt auch — abweichend von der für Höhergruppierungen in Absatz 3 getroffenen Regelung (vgl. Buchst. c) — bei Herabgruppierungen aus der Vergütungsgruppe II b BAT oder einer höheren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe III oder in eine niedrigere Vergütungsgruppe.

#### Beispiel 1:

Angestellter H, geboren am 2. 4. 1933, eingestellt am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 37. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe VI b BAT, wird am 1. Dezember 1970 in die Vergütungsgruppe VIII herabgruppiert. Nach § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 2 BAT erhält der Angestellte am 1. Oktober 1970 in Vergütungsgruppe VI b BAT die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(37 - \frac{[37-31]}{2} = 34)$  33. Lebensjahr in Höhe von 910 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV. Da er bis zum 1. Dezember 1970 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, behält er diese Lebensaltersstufe auch in der Vergütungsgruppe VIII SAT. Seine Grundvergütung in dieser Vergütungsgruppe beträgt somit vom 1. Dezember 1970 an 739 DM. Vom 1. April 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 35. Lebensjahr) in Höhe von 759 DM.

#### Beispiel 2:

Angestellter I, geboren am 15. 6. 1925, eingestellt am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 45. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe II a BAT, wird am 1. Dezember 1970 in die Vergütungsgruppe III BAT herabgruppiert. Nach § 27 Abschnitt A Abs. 2 Satz 2 i. V. mit Satz 4 BAT erhält der Angestellte am 1. Oktober 1970 in Vergütungsgruppe II a BAT die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(45 - \frac{[45-35]}{2} = 40)$  39. Lebensjahr in Höhe von 1871 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV. Da er bis zum 1. Dezember 1970 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, behält er diese Lebensaltersstufe auch in der Vergütungsgruppe III BAT. Seine Grundvergütung in dieser Vergütungsgruppe beträgt somit vom 1. Dezember 1970 an 1701 DM. Vom 1. Juni 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 41. Lebensjahr) in Höhe von 1759 DM.

#### Beispiel 3:

Angestellter J, geboren am 17. 8. 1912, eingestellt am 1. Oktober 1970, also nach vollendetem 58. Lebensjahr, in der Vergütungsgruppe VII BAT, wird am 1. Dezember 1970 in die Vergütungsgruppe VIII BAT herabgruppiert. Nach § 27 Abschnitt A Abs. 2 Satz 2 BAT erhält der Angestellte am 1. Oktober 1970 in Vergütungsgruppe VII BAT die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(58 - \frac{[58-31]}{2} = 44\frac{1}{2})$  43. Lebensjahr in Höhe von 917 DM gemäß Anlage 1 zu diesem TV. Der Angestellte behält diese Lebensaltersstufe auch in der Vergütungsgruppe VIII BAT. Da in der Vergütungsgruppe VIII BAT die Endgrundvergütung bereits in der Lebensaltersstufe nach vollendetem 39. Lebensjahr erreicht wird, erhält der Angestellte vom 1. Dezember 1970 an eine Grundvergütung in Höhe von 794 DM.

#### g) § 27 Abschn. A Abs. 5 BAT

Absatz 5 bestimmt, daß ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres immer mit Beginn des Monats anzunehmen ist, in den der Geburtstag fällt.

Nach § 187 Abs. 2 BGB gilt ein Lebensjahr mit Ablauf des Tages als vollendet, der dem Geburtstag vorangeht. Ein am

1. Juni Geborener vollendet daher das Lebensjahr mit Ablauf des 31. Mai. Abweichend von dieser nicht zwingenden Vorschrift des BGB bestimmt Absatz 5, daß das Lebensjahr eines Angestellten, der am 1. Juni geboren ist, als mit dem 1. Juni vollendet gilt.

f) § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT

Absatz 6 regelt die Festsetzung der Grundvergütung in den Fällen, in denen Angestellte bereits früher im öffentlichen Dienst beschäftigt waren. Nach der bis zum 30. September 1970 geltenden vergleichbaren Regelung des § 27 Abschn. A Abs. 5 BAT in der für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung konnten grundsätzlich nur Zeiten im Angestelltenverhältnis — bei Vorliegen der sonstigen geforderten Voraussetzungen — vergütungssteigernd berücksichtigt werden. In diesen Fällen wurde z. B. bei Wiedereinstellung in derselben Vergütungsgruppe die zuletzt bezogene Grundvergütung gezahlt, wenn diese höher war als die Grundvergütung, die dem Angestellten als Neueingestelltem zustand; der für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder maßgebende Höchstbetrag der Grundvergütung durfte dadurch jedoch nicht überschritten werden.

Die ab 1. Oktober 1970 geltende Neuregelung des § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT berücksichtigt nunmehr auch Zeiten, die nicht in einem Angestelltenverhältnis, sondern in einem anderen Rechtsverhältnis zurückgelegt worden sind. Voraussetzung für die Berücksichtigung von Zeiten, die nicht im Angestelltenverhältnis zurückgelegt worden sind, ist jedoch, daß zwischen den Rechtsverhältnissen keine Unterbrechungszeit liegt. Eine weitere Änderung gegenüber den bis zum 30. September 1970 geltenden Vorschriften bringt § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT insoweit, als jetzt nicht mehr die Höhe der zuletzt im früheren Angestelltenverhältnis bezogene Grundvergütung für die Festsetzung der Grundvergütung im neuen Angestelltenverhältnis maßgebend ist, sondern die Lebensaltersstufe, die der Angestellte in dem früheren Rechtsverhältnis erreicht hat oder erreicht hätte, wenn auf dieses Rechtsverhältnis die Vorschriften des § 27 Abschn. A BAT i. d. F. dieses Tarifvertrages angewendet worden wären.

§ 27 Abschn. A Abs. 6 BAT ist in den Fällen ohne Bedeutung, in denen der Angestellte vor vollendetem 31. bzw. 35. Lebensjahr eingestellt wird.

Es sind folgende Fälle zu unterscheiden:

aa) Der Angestellte wird in unmittelbarem Anschluß an ein Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst — der Grund des Ausscheidens ist unerheblich — als Angestellter eingestellt. In diesem Fall gilt vergütungsmäßig als Tag der Einstellung im Angestelltenverhältnis der Tag, an dem der Angestellte das unmittelbar seiner Einstellung im Angestelltenverhältnis vorangegangene Rechtsverhältnis — ggf. auch weitere unmittelbar vorangegangene Rechtsverhältnisse — im öffentlichen Dienst begründet hat.

Beispiel 1:

Angestellter K, geboren am 27. August 1935, war vom 1. Oktober 1962 bis 30. September 1970 als Arbeiter bei einem Land beschäftigt. Am 1. Oktober 1970 wird er beim Bund als Angestellter in der Vergütungsgruppe X BAT eingestellt. Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist der Angestellte so zu behandeln, als ob er bereits am 1. Oktober 1962 im Angestelltenverhältnis eingestellt worden wäre. Gemäß § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 1 BAT wäre für die Festsetzung seiner Grundvergütung in der Vergütungsgruppe X BAT am 1. Oktober 1962 die Lebensaltersstufe nach vollendetem 27. Lebensjahr maßgebend gewesen (vgl. Buchst. b Doppelbuchst. aa). Jeweils am 1. August 1964, 1. August 1966, 1. August 1968 und 1. August 1970 hätte er die Grundvergütung der jeweils folgenden Lebensaltersstufe erhalten. Seine Grundvergütung ist daher vom 1. Oktober 1968 an auf 638 DM (Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr) gemäß Anlage 1 zu diesem TV festzusetzen. Vom 1. August 1972 an erhält er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe in Höhe von 650 Deutsche Mark. Ohne die Regelung des Absatzes 6 würde die Grundvergütung des Angestellten von 1. Oktober 1970 an 620 DM betragen.

Beispiel 2:

Angestellter L, geboren am 27. März 1928, war vom 1. Oktober 1968 bis 30. September 1969 bei einem Land und vom 1. Oktober 1969 bis 30. September 1970 bei einer Gemeinde jeweils als Angestellter der Vergütungsgruppe Vb BAT beschäftigt. Am 1. Oktober 1970 wird er beim Bund als Ange-

stellter in der Vergütungsgruppe IV b BAT eingestellt. Als Einstellungstag gilt der 1. Oktober 1968. Gemäß § 27 Abschnitt A Abs. 2 Satz 2 BAT wäre für die Festsetzung der Grundvergütung am 1. Oktober 1968 die Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(40 - \frac{[40-31]}{2} = 35\frac{1}{2})$  35. Lebensjahr

maßgebend gewesen. Am 1. März 1969 hätte er die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 37. Lebensjahr) erhalten. Seine Grundvergütung ist daher vom Tage der Einstellung am 1. Oktober 1970 an gemäß Anlage 1 zu diesem TV auf 1314 DM festzusetzen. Am 1. März 1971 erhält der Angestellte die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 39. Lebensjahr) in Höhe von 1356 DM. Ohne die Regelung des Absatzes 6 würde die Grundvergütung des Angestellten vom 1. Oktober 1970 an 1272 DM betragen.

bb) Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, kann die vor der Unterbrechung liegende Zeit — abweichend von den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 6 Unterabs. 1 BAT — nur dann bei der Festsetzung der Grundvergütung berücksichtigt werden, wenn sie in einem Angestelltenverhältnis zurückgelegt worden ist. Dabei ist es unerheblich, ob auf das frühere Angestelltenverhältnis die Vorschriften des § 27 Abschn. A BAT in der für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung angewendet worden sind. Ein früheres Angestelltenverhältnis bei einem Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ist somit gleichfalls zu berücksichtigen. Zu beachten ist jedoch, daß Absatz 6 Unterabsatz 2 nur dann anzuwenden ist, wenn die Festsetzung der Grundvergütung nach § 27 Abschn. A Abs. 2 nicht günstiger ist.

Beispiel:

Angestellter M, geboren am 15. April 1932, war vom 1. September 1966 bis 31. Juli 1969 als Angestellter bei einem Land beschäftigt und in Vergütungsgruppe VII BAT eingruppiert. Am 1. November 1970, also nach vollendetem 38. Lebensjahr, wird er beim Bund als Angestellter in Vergütungsgruppe VI b BAT eingestellt. Nach § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 2 BAT würde er vom 1. November 1970 an in Vergütungsgruppe VI b BAT die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(38 - \frac{[38-31]}{2} = 34\frac{1}{2})$  33. Lebensjahr in Höhe

von 910 DM erhalten. Gemäß § 27 Abschn. A Abs. 6 Unterabsatz 2 BAT steht ihm jedoch mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe zu, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend ist oder maßgebend gewesen wäre. Bei seiner Einstellung im Landesdienst in Vergütungsgruppe VII BAT am 1. September 1966, also nach vollendetem 34. Lebensjahr, hätte ihm bei Anwendung der Vorschriften des § 27 Abschn. A BAT in der ab 1. Oktober 1970 geltenden Fassung die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(34 - \frac{[34-31]}{2} = 32\frac{1}{2})$  31. Lebensjahr zugestanden, die

vom 1. April 1967 an nach der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 33. Lebensjahr) und vom 1. April 1969 an nach der darauffolgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 35. Lebensjahr) zu bemessen gewesen wäre. Da diese Lebensaltersstufe günstiger ist, erhält der Angestellte vom 1. November 1970 an die Grundvergütung der Vergütungsgruppe VI b BAT in Höhe von 937 DM (Anlage 1 zu diesem TV).

Wäre in dem obigen Beispiel der Angestellte am 15. September 1938 geboren, hätte er bei seinem Ausscheiden im Landesdienst am 31. Juli 1969 die Lebensaltersstufe nach vollendetem 29. Lebensjahr erreicht. Nach § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 2 BAT stünde ihm bei seiner Einstellung beim Bund am 1. November 1970 die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(32 - \frac{[32-31]}{2} = 31\frac{1}{2})$  31. Lebensjahr zu. Da diese Lebensaltersstufe günstiger ist, würde der Angestellte vom 1. November 1970 an in Vergütungsgruppe VI b BAT eine Grundvergütung in Höhe von 883 DM (Anlage 1 zu diesem TV) erhalten; vom 1. September 1971 an wäre die Grundvergütung nach der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 33. Lebensjahr) zu zahlen.

cc) Satz 3 regelt die Fälle, in denen bei einer Einstellung in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst die Festsetzung der Grundvergütung

nach Satz 2 (vgl. Doppelbuchstabe bb) günstiger ist als nach Satz 1 (vgl. Doppelbuchstabe aa).

#### Beispiel:

Angestellter N, geboren am 25. Februar 1921, war vom 1. April 1952 bis 30. Juni 1966 als Angestellter im Landesdienst beschäftigt und zuletzt in Vergütungsgruppe IV b BAT eingruppiert. Vom 1. Oktober 1970 bis 30. November 1970 ist er erneut als Angestellter mit Bezügen nach Vergütungsgruppe IV b BAT im Landesdienst tätig. Am 1. Dezember 1970 tritt er in den Bundesdienst über und wird in die Vergütungsgruppe IV a BAT eingruppiert.

Gemäß § 27 Abschn. A Abs. 6 Satz 1 BAT wäre die Grundvergütung in der Vergütungsgruppe IV a BAT vom 1. Dezember 1970 an unter Zugrundelegung des Einstellungstages in dem unmittelbar vorangegangenen Angestelltenverhältnis nach der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(49 - \frac{[49-31]}{2} = 40)$  39. Lebensjahr in Höhe von 1546 DM (vgl. Anlage 1 zu diesem TV) festzusetzen.

In dem am 30. November 1970 endenden Angestelltenverhältnis beim Land hätte der Angestellte jedoch bereits die Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr erreicht. Einstellung am 1. April 1952, also nach vollendetem 31. Lebensjahr; jeweils am 1. April der Jahre 1954, 1956, 1958, 1960, 1962, 1964 und 1966 hätte er die Grundvergütung der jeweils nächstfolgenden Lebensaltersstufe — ab 1. Februar 1966 die der Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr — erhalten. Da die Festsetzung der Grundvergütung nach dieser Lebensaltersstufe günstiger ist, erhält der Angestellte gemäß § 27 Abschn. A Abs. 6 Satz 3 BAT vom 1. Dezember 1970 an die Grundvergütung nach dieser Lebensaltersstufe in Höhe von 1705 DM.

2. Zu § 1 Nr. 3

Durch diese Änderungen sind die Vorschriften des § 28 BAT und die in den Sonderregelungen und der Anlage 1 a (Vergütungsordnung) zum BAT enthaltenen Zulagenregelungen, soweit sie nach Steigerungsbeträgen bzw. nach Aufrückungszulagen bemessen sind, dem neuen Vergütungssystem des § 27 Abschn. A BAT angepaßt worden.

3. Zu § 2 (Vergütungstarifvertrag Nr. 8)

a) Die bisherigen Anlagen 1 und 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 8 zum BAT vom 28. Januar 1970 sind durch die Anlage 1 dieses Tarifvertrages ersetzt worden.

b) Die übrigen Änderungen sind redaktioneller Art.

c) Abschnitt II Ziff. 2 meines RdErl. vom 6. 2. 1970 (Nds. MBl. S. 134) — Überschreitung der Endgrundvergütungen in den Vergütungsgruppen V c, VI a, VI b, VII, IX b und X BAT — bleibt unberührt.

4. Zu § 3 (Überleitungsvorschriften)

a) Zu Absatz 1 Nr. 2 und zu Absatz 2

Die Grundvergütung der am 1. Oktober 1970 im Dienst befindlichen Angestellten ist nach den Vorschriften des § 27 Abschn. A BAT i. d. F. dieses Tarifvertrages neu festzusetzen, d. h. die Grundvergütung ist unter Zugrundelegung des Einstellungstages des Angestellten im öffentlichen Dienst, ggf. auch unter Berücksichtigung des Absatzes 6, nach der am 1. Oktober 1970 zustehenden Vergütungsgruppe neu zu ermitteln.

#### Beispiel 1:

Angestellter O, geboren am 2. April 1921, eingestellt am 1. Juli 1970 in der Vergütungsgruppe IV b BAT.

Grundvergütung in der Vergütungsgruppe IV b BAT nach bisherigem Recht am 1. Oktober 1970 (Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 28. Januar 1970) 1139 DM

Grundvergütung in der Vergütungsgruppe IV b BAT nach neuem Recht gemäß § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 2 BAT am 1. Oktober 1970: Alter bei der Einstellung 49 Jahre, Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(49 - \frac{[49-31]}{2} = 40)$  39. Lebensjahr (Anlage 1 zu diesem TV) 1356 DM

Vom 1. Oktober 1970 an steht gemäß Absatz 1 Nr. 1 in der Vergütungsgruppe IV b eine Grundvergütung in Höhe von 1356 DM zu. Diese Grundvergütung ist vom 1. April 1972 an nach der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 41. Lebensjahr) in Höhe von 1398 DM zu zahlen.

#### Beispiel 2:

Angestellter P, geboren am 23. Oktober 1935, eingestellt am 1. April 1970 in der Vergütungsgruppe II a BAT, wird am 1. Oktober 1970 in die Vergütungsgruppe I b BAT höhergruppiert.

Am 30. September 1970 in der Vergütungsgruppe II a nach bisherigem Recht zustehende Grundvergütung (Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 28. Januar 1970) an 1652 DM

dazu Steigerungsbetrag nach bisherigem Recht vom 1. Oktober 1970 an 75 DM

dazu Aufrückungszulage I der Vergütungsgruppe I b BAT nach bisherigem Recht vom 1. Oktober 1970 an 117 DM

Am 1. Oktober 1970 nach bisherigem Recht in der Vergütungsgruppe I b BAT zustehende Grundvergütung (Absatz 1 Nr. 1) 1844 DM

Grundvergütung nach neuem Recht gemäß § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 4 i. V. mit Satz 2 BAT am 1. Oktober 1970

Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr in Vergütungsgruppe I b BAT (Anlage 1 zu diesem TV) 1941 DM

Vom 1. Oktober 1970 an steht dem Angestellten gemäß Absatz 1 Nr. 1 in der Vergütungsgruppe I b BAT eine Grundvergütung in Höhe von 1941 DM zu; vom 1. Oktober 1972 an ist die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 37. Lebensjahr) in Höhe von 2015 DM zu zahlen.

Im übrigen gelten die Beispiele in Nr. 1 Buchst. b und f entsprechend.

b) Zu Absatz 1 Nr. 2

Absatz 1 Nr. 2 regelt die Überleitung der Angestellten in den Fällen, in denen die Grundvergütung am 1. Oktober 1970 nach bisherigem Recht höher wäre als die sich am 1. Oktober 1970 nach neuem Recht ergebende Grundvergütung.

#### Beispiel 1:

Angestellter Q, geboren am 6. Juni 1925, eingestellt am 1. Februar 1970 in der Vergütungsgruppe I b BAT.

Grundvergütung in der Vergütungsgruppe I b BAT nach bisherigem Recht am 1. Oktober 1970 (Anlagen 1 und 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 28. Januar 1970) 2195 DM

Grundvergütung in der Vergütungsgruppe I b BAT nach neuem Recht gemäß § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 4 i. V. mit Satz 2 BAT: Bei der Einstellung am 1. Februar 1970 (Alter 44 Jahre) hätte die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(44 - \frac{[44-35]}{2} = 39\frac{1}{2})$  39. Lebens-

jahr in Höhe von 2089 DM zugestanden; vom 1. Juni 1970 an wäre die Grundvergütung nach der folgenden Lebensaltersstufe in Höhe von 2163 DM zu zahlen gewesen. Nach neuem Recht vom 1. Oktober 1970 an daher zustehende Grundvergütung in der Vergütungsgruppe I b BAT (Lebensaltersstufe nach vollendetem 41. Lebensjahr) 2163 DM

Da der Betrag von 2163 DM geringer ist als der Betrag von 2195 DM, der dem Angestellten nach bisherigem Recht zusteht, ist vom 1. Oktober 1970 an die Grundvergütung nach der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 43. Lebensjahr) in Höhe von 2237 DM zu zahlen. Diese Lebensaltersstufe tritt an die Stelle der Lebensaltersstufe nach vollendetem 41. Lebensjahr, die gemäß § 27 Abschn. A BAT i. d. F. dieses Tarifvertrages maßgebend wäre. Vom 1. Juni 1972 an steht die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr in Höhe von 2311 DM zu.

#### Beispiel 2:

Angestellter R, geboren am 15. Oktober 1935, eingestellt am 1. März 1970 in der Vergütungsgruppe X BAT, wird am 1. Oktober 1970 in die Vergütungsgruppe IX b BAT höhergruppiert.

Grundvergütung in der Vergütungsgruppe IX b BAT nach bisherigem Recht am 1. Oktober 1970 (Anlagen 1 und 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 28. Januar 1970):

Grundvergütung am 30. September 1970 in der Vergütungsgruppe X BAT dazu Steigerungsbetrag der Vergütungsgruppe X BAT vom 1. Oktober 1970 an dazu Aufrückungszulage I der Vergütungsgruppe IX b BAT vom 1. Oktober 1970 an

Vom 1. Oktober 1970 an nach bisherigem Recht (Absatz 1 Nr. 2 Satz 2) in der Vergütungsgruppe IX b BAT zustehende Grundvergütung

Grundvergütung in der Vergütungsgruppe IX b BAT am 1. Oktober 1970 nach neuem Recht gemäß § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT (Anlage 1 zu diesem TV):

Bei der Einstellung am 1. März 1970 (Alter 34 Jahre) hätte die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem  $(34 - \frac{[34-31]}{2}) = 32\frac{1}{2}$  31. Lebensjahr

in Höhe von 602 DM zugestanden; vom 1. Oktober 1970 an besteht Anspruch auf die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr in der Vergütungsgruppe IX b BAT in Höhe von

Da der nach § 27 Abschn. A BAT i. d. F. dieses Tarifvertrages zustehende Betrag von 672 DM geringer ist als der nach bisherigem Recht zustehende Betrag von 673 DM, ist gemäß Absatz 1 Nr. 2 vom 1. Oktober 1970 an die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr in Höhe von 690 DM zu zahlen. Diese Lebensaltersstufe tritt an die Stelle der Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr, die gemäß § 27 Abschnitt A BAT i. d. F. dieses Tarifvertrages maßgebend wäre. Vom 1. Oktober 1972 an ist die Grundvergütung nach der folgenden Lebensaltersstufe (nach vollendetem 37. Lebensjahr) in Höhe 703 DM zu zahlen.

5. Zu § 4 (Inkrafttreten)

Es wird darauf hingewiesen, daß in den Fällen, in denen für die Bemessung der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte der Monat September maßgebend ist, an die Stelle dieses Monats im Jahre 1970 der Monat Oktober tritt.

**Tarifvertrag  
zur Änderung und Ergänzung des Bundes-  
Angestelltentarifvertrages  
(Vergütungssystem Bund/TdL)  
vom 27. Juli 1970**

**Zwischen  
der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch den Bundesminister des Innern,  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,**

einerseits

**und  
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport  
und Verkehr  
— Hauptvorstand —,  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Bundesvorstand —**

andererseits

wird für die Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse durch den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) geregelt sind, folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung und Ergänzung des BAT**

Bei der Weiteranwendung des zum 31. Dezember 1969 gekündigten Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) sind die nachstehenden Vorschriften in der folgenden Fassung anzuwenden:

1. § 26 Abs. 3 erhält die folgende Fassung:

„(3) Über die Höhe der Grundvergütungen wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für

Angestellte zwischen dem 18. und 21. bzw. 23. Lebensjahr (§ 28) und die Gesamtvergütungen der unter die Anlage 1 a fallenden Angestellten unter 18 Jahren (§ 30) festgelegt.“

2. § 27 Abschn. A erhält die folgende Fassung:

„A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

620 DM

(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I a bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

18 DM

35 DM

673 DM

(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppen I a bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

672 DM

(3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, der auf den Monat folgt, in dem die Herabgruppierung wirksam wird, in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in dem der Geburtstag fällt.

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst gestanden hat.

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

Protokollnotizen zu Absatz 6:

1. Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.“
3. § 28 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 erhält die folgende Fassung:

„(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IV b bis X, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II b, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen IV b bis X  
nach Vollendung des 18. Lebensjahres 92 v. H.,  
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 96 v. H.,  
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 100 v. H.  
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I b bis II b  
vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v. H.  
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).“

b) In Absatz 2 werden die Zahl „27.“ durch die Zahl „25.“ und die Zahl „25.“ durch die Zahl „23.“ ersetzt.

c) Absatz 3 erhält die folgende Fassung:  
„(3) § 27 Abschn. A Abs. 5 gilt entsprechend.“

#### § 2

Änderung des Vergütungstarifvertrages Nr. 8 zum BAT  
für den Bereich des Bundes  
und für den Bereich der Tarifgemeinschaft  
deutscher Länder vom 28. Januar 1970

1. § 2 Abschn. A wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält die folgende Fassung:  
„(1) Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.“
- b) Absatz 2 wird gestrichen; die Absätze 3 und 4 werden Absätze 2 und 3.

c) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

„(2) Die Grundvergütungen der Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 BAT), sind in der Anlage 2 festgelegt.“

d) In Absatz 3 werden die Worte „Anlage 4“ durch die Worte „Anlage 3“ ersetzt.

2. In § 2 Abschn. B werden die Worte „Anlage 5“ durch die Worte „Anlage 4“ ersetzt.

3. In § 7 werden in der Vergütungsgruppe II a die Zahl „2074“ durch die Zahl „2075“ und in der Vergütungsgruppe II b die Zahl „1872“ durch die Zahl „1884“ ersetzt.

4. Die Anlagen 1 und 2 werden durch die diesem Tarifvertrag beigefügte Anlage 1 ersetzt.

5. Die Anlage 3 wird durch die diesem Tarifvertrag beigefügte Anlage 2 ersetzt.

6. Die Anlagen 4 und 5 werden Anlagen 3 und 4.

#### § 3

##### Überleitungsvorschriften

(1) Für Angestellte, die am 30. September 1970 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das zu demselben Arbeitgeber am 1. Oktober 1970 fortbesteht, gilt folgendes:

1. Der Angestellte erhält vom 1. Oktober 1970 an die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die ihm zustehen würde, wenn die Vorschriften des § 27 Abschn. A BAT in der Fassung dieses Tarifvertrages bereits vor dem 1. Oktober 1970 auf sein Arbeitsverhältnis angewendet worden wären.

2. Der Angestellte, dessen Grundvergütung nach bisherigem Recht am 1. Oktober 1970 höher wäre als seine Grundvergütung nach Nr. 1, erhält abweichend von § 27 Abschn. A BAT in der Fassung dieses Tarifvertrages die Grundvergütung der Lebensaltersstufe seiner Vergütungsgruppe, die dem Betrag der bisherigen Grundvergütung am nächsten kommt, ihn jedoch nicht unterschreitet.

Wird der Angestellte am 1. Oktober 1970 höhergruppiert, herabgruppiert oder steigert sich seine Grundvergütung zu diesem Zeitpunkt, ist vor Anwendung der Nr. 2 Satz 1 die Grundvergütung nach bisherigem Recht festzusetzen.

(2) Für den Angestellten, der nach Absatz 1 Nr. 2 übergeleitet wird, tritt die Lebensaltersstufe nach Absatz 1 Nr. 2 an die Stelle der Lebensaltersstufe nach § 27 Abschn. A BAT in der Fassung dieses Tarifvertrages.

#### § 4

##### Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1970 in Kraft.

(2) Im Jahre 1970 tritt bei den unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten für die Bemessung der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte an die Stelle des Monats September der Monat Oktober.  
Bonn, den 27. Juli 1970

### Anlage 1 zum TV vom 27. 7. 1970

Tabelle der Grundvergütungen  
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres (§ 27 Abschn. A BAT)

Ver-Gruppe	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr (monatlich in DM)														
I a		1684	1761	1838	1915	1992	2069	2146	2223	2300	2377	2454	2531	2605	
I b		1497	1571	1645	1719	1793	1867	1941	2015	2089	2163	2237	2311	2385	
II a		1327	1395	1463	1531	1599	1667	1735	1803	1871	1939	2007	2075		
II b		1237	1299	1361	1423	1485	1547	1609	1671	1733	1795	1857	1884		
III	1179	1237	1295	1353	1411	1469	1527	1585	1643	1701	1759	1817	1872		
IV a	1069	1122	1175	1228	1281	1334	1387	1440	1493	1546	1599	1652	1705		
IV b	978	1020	1062	1104	1146	1188	1230	1272	1314	1356	1398	1440	1446		
V a	856	893	930	967	1004	1041	1078	1115	1152	1189	1226	1263	1297		
V b	856	893	930	967	1004	1041	1078	1115	1152	1189	1226	1263	1265		
V c	798	833	868	903	938	973	1008	1043	1078	1113	1148				
VI a	748	775	802	829	856	883	910	937	964	991	1018	1045	1072	1099	1122
VI b	748	775	802	829	856	883	910	937	964	991	1018	1039			
VII	681	703	725	747	769	791	813	835	857	879	901	917			
VIII	619	639	659	679	699	719	739	759	779	794					
IX a	593	612	631	650	669	688	707	726	743						
IX b	564	582	600	618	636	654	672	690	703						
X	512	530	548	566	584	602	620	638	650						

**Anlage 2**  
zum TV vom 27. 7. 1970  
Grundvergütungen  
für Angestellte unter 21 bzw. 23 Jahren (zu § 28 BAT)

Verg.-Gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b	1491,—
II a	1284,50
II b	1183,50

Verg.-Gruppe	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
IV b	—	—	978,—
V a / V b	—	—	856,—
V c	—	—	798,—
VI a / VI b	688,—	718,—	748,—
VII	626,50	654,—	681,—
VIII	569,50	594,—	619,—
IX a	545,50	569,50	593,—
IX b	519,—	541,50	564,—
X	471,—	491,50	512,—

**Nr. 110**

**Bekanntmachung**

**betreffend Übernahme des Tarifvertrages über die Neuregelung des Lohnsystems für Arbeiter des öffentlichen Dienstes**

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 20. Oktober 1970 Az. 954 — 0 KG 249 betreffend Übernahme des Tarifvertrages über die Neuregelung des Lohnsystems für Arbeiter des öffentlichen Dienstes bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Übernahme des Tarifvertrages über die Neuregelung des Lohnsystems für Arbeiter des öffentlichen Dienstes.

Das Lohnsystem für Arbeiter im öffentlichen Dienst ist mit Wirkung vom **1. 10. 1970** durch Einführung eines Monatslohnes neu geregelt worden.

Als Anlage erhalten Sie den Monatslohtarifvertrag Nr. 1 zum BMT-G vom 5. 8. 1970.

Der Tarifvertrag wird nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinien, betr. den Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. 12. 1960 (GVBl. XV. Bd., S. 77), für den Bereich unserer Kirche übernommen.

Der Tarifvertrag wird demnächst in unserem Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht werden. Unabhängig hiervon werden die Kirchengemeinden hiermit angewiesen, die Durchführung des Tarifvertrages unverzüglich zu veranlassen.

Zur Durchführung des Tarifvertrages werden folgende Hinweise gegeben:

1. Anstelle des bisherigen Stundenlohnes tritt der Monatstabellelohn der Anlagen 1 a (Ortsklasse S) und 1 b (Ortsklasse A).

Durch den Monatstabellelohn wird die sich für einen vollbeschäftigten Arbeiter ergebende Arbeitszeit (43 Stunden wöchentlich) des Kalendermonats abgegolten. Der nichtvollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatstabellelohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Es ist der Teil, der sich aus dem Bruch ergibt, dessen Zähler die Zahl der vereinbarten Arbeitsstunden und dessen Nenner die Zahl 43 (bei einer wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit) oder 187 (bei einer monatlich vereinbarten Arbeitszeit) darstellt.

2. Der Monatstabellelohn ist in Stufen eingeteilt. Die 1. Stufe erhält der Arbeiter in den ersten 2 Jahren der Beschäftigungszeit. Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 2 Jahren und weiterhin nach je 2 Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe erhält er den Monatstabellelohn der nächsthöheren Stufe.

Beschäftigungszeit ist die beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit der Beschäftigung (die Beschäftigungszeit rechnet von dem Zeitpunkt der Einstellung in den Dienst der Kirchengemeinde).

Die Monatstabellenlöhne gelten auch für das Haus- und Küchenpersonal.

3. Für die Einstufung der Arbeiter sind neue Lohngruppen gebildet worden. Die Arbeiter sind gemäß § 7 des Tarifvertrages ab 1. 10. 1970 in die neuen Lohngruppen überzuleiten.

Die Mitarbeiterinnen, die nach dem Bundeslohntarif für Haus- und Küchenpersonal entlohnt werden, sind in die neue Lohngruppe I b überzuleiten.

Um eine sachgemäße Festsetzung zu gewährleisten ist es notwendig, daß alle Vergütungsrechnungen vom Oberkirchenrat überprüft werden. In der Anlage wird deshalb ein Berechnungsbogen beigelegt.

Wir bitten die Kirchengemeinden, die bisher allein die Vergütungsfestsetzungen durchführten, uns den Berechnungsbogen in 2facher Ausfertigung zur Überprüfung vorzulegen.

Die Kirchengemeinden, für die der Oberkirchenrat bisher die Vergütung festsetzte, werden gebeten, den Berechnungsbogen lediglich bezüglich der Personalangaben auszufüllen. Der Berechnungsbogen ist uns 2fach für die Festsetzung der Vergütung zu übersenden.

In allen Fällen ist die Neufestsetzung der Vergütung dem Mitarbeiter schriftlich unter Verwendung des anliegenden Berechnungsbogens mitzuteilen.

Ergeben sich bei der Auslegung des Tarifvertrages Zweifel, so ist beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

Ein Doppel dieser Rundverfügung für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

**Monatslohtarifvertrag Nr. 1  
zum BMT—G  
vom 5. August 1970**

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

einerseits

und

**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
— Hauptvorstand —**

andererseits

**wird folgender Tarifvertrag geschlossen:**

§ 1

Geltungsbereich

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

§ 2

Höhe des Monatstabellenlohnes

Die Monatstabellenlöhne sind für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände

- a) in Baden, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Südwürttemberg-Hohenzollern, Württemberg-Baden und im Saarland in den Anlagen 1 a und 1 b
- b) in Nordrhein-Westfalen in den Anlagen 2 a und 2 b festgelegt.

§ 3

Stufen des Monatstabellenlohnes

- (1) Der Arbeiter erhält in den ersten zwei Jahren der Beschäftigungszeit den Monatstabellelohn der ersten Stufe seiner Lohngruppe. Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe erhält er den Monatstabellelohn der nächsthöheren Stufe.
- (2) Beschäftigungszeit ist die in § 6 BMT-G festgelegte Zeit; § 20 Satz 2 der Anlage 1 zum BMT-G und § 1 Satz 2 der Anlage 9 zum BMT-G finden keine Anwendung. Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

Zeiten, die nach § 4 Abs. 2 des Bundeslohntarifvertrages Nr. 16 für die Berechnung der Dienstalterszulage berücksichtigt worden sind, sind auch bei der Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes zu berücksichtigen.

Bei Haus-, Stations- und Küchenmädchen, die sowohl am 31. März 1963 als auch am 30. September 1970 im Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden haben, werden Zeiten, die nach § 1 Abs. 2 des 5. Bundeslohntarifvertrages für Haus- und Küchenpersonal vom 17. Mai 1963 zu berücksichtigen waren, auch bei der Ermittlung der Stufe des Tabellenlohnes zu berücksichtigen.

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

§ 4

Sozialzuschlag

Neben dem Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag

für das erste kinderzuschlagsberechtigte Kind

in Höhe von 80 v. H.,

für das zweite bis fünfte kinderzuschlagsberechtigte Kind

in Höhe von 94 v. H.,

für das sechste und jedes weitere kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 116 v. H.

des Kinderzuschlags, der ihm nach Maßgabe des Tarifvertrages über Kinderzuschläge vom 28. Juli 1958 in der Fassung des Tarifvertrages vom 15. April 1969 für den jeweiligen Kalendermonat gezahlt wird oder zu zahlen wäre, wenn dem Ehegatten des Arbeiters Kinderzuschlag für dasselbe Kind nicht zustehen würde. Bei der Gewährung des Sozialzuschlages wird auch der Kinderzuschlag berücksichtigt, auf den der Arbeiter Anspruch hätte, wenn sein sonst kinderzuschlagsberechtigendes Kind nicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes einberufen wäre. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs sind abzurunden.

Protokollerklärungen:

1. Der Sozialzuschlag gilt als ständiger Lohnzuschlag im Sinne von § 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b) BMT-G; die Dreimonatsfrist nach der Protokollerklärung zu Buchstabe b) braucht in diesem Falle nicht erfüllt zu sein. Der Sozialzuschlag wird auch bei einer bezirklichen Regelung nach § 67 Nr. 40 Abs. 5 BMT-G neben dem Urlaubslohn gezahlt.
2. Die Vmhundertsätze gelten nur, solange der Kinderzuschlag monatlich 50,— DM beträgt.

§ 5

Löhne für Arbeiter im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe und für Straßenwärter

- (1) Für die Arbeiter im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe sind Monatstabellenlöhne nach dem diesem Tarifvertrag zugrunde liegenden Grundsätzen bezirklich zu vereinbaren.
- (2) Die Lohnverträge für Straßenwärter, Straßenbauarbeiter, Straßenbauhilfsarbeiter usw. der Landkreise und der Kom-

munalverbände höherer Ordnung werden bezirklich vereinbart.

§ 6

Sonderregelung für die kommunalen Arbeitgeberverbände in Berlin und im Saarland

- (1) Für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Berlin gelten zusätzlich die in der Anlage 3 festgelegten Monatstabellenlöhne.
- (2) Für den Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Saar gelten an Stelle der Monatstabellenlöhne der Lohngruppen V und VI die in der Anlage 3 festgelegten Monatstabellenlöhne der Lohngruppe V b.

§ 7

Überleitung

- (1) Es werden übergeleitet die Arbeiter der Lohngruppe

der Lohngruppe	in die Lohngruppe
81	I b
83	I a
89	II
91	II
94	III
95	III
100	IV
104	IV a
107	V
108	V
110	V b
112	V a
114	VI
115	VI
116	VI
120	VII
121	VII

- (2) Für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Nordrhein-Westfalen wird die Überleitung bezirklich vereinbart.

§ 8

Besitzstand

- (1) Der Arbeiter, dessen Monatstabellenlohn niedriger ist als das 187fache des ggfs. um die Dienstalterszulage nach § 4 Abs. 2 des Bundeslohntarifvertrages Nr. 16 vom 28. 1. 70 erhöhten Tabellenlohnes, der ihm am 1. Oktober 1970 nach bisherigem Recht zugestanden hätte, erhält eine persönliche Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. Pfennigbeträge, die sich bei dieser Berechnung ergeben, sind bis zu 49 Pfennig auf volle DM abzurunden, von 50 Pfennig und mehr auf volle DM aufzurunden.
- (2) Die Besitzstandszulage verringert sich um den Betrag, um den sich der Monatstabellenlohn des Arbeiters erhöht.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Arbeiter, die Monatslohn nach dem 10. Bundeslohntarifvertrag für Haus- und Küchenpersonal vom 28. Januar 1970 erhalten haben, wenn ihnen am 1. Oktober 1970 nach bisherigem Recht ein höherer Monatslohn zugestanden hätte.

Anlage I a

(zum Monatslohntarifvertrag Nr. 1)

Monatstabellenlöhne  
Ortsklasse S

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII (121 %)	1024	1051	1066	1082	1098	1113	1121	1128	1134	1139
VI (115 %)	973	1002	1014	1031	1044	1059	1066	1073	1078	1083
V (108 %)	922	947	960	975	989	1001	1008	1014	1020	1024
IV (100 %)	866	889	901	914	927	940	946	952	957	961
III (94 %)	821	843	855	866	879	891	897	903	908	912
II (89 %)	780	801	811	825	836	847	853	859	863	867
I a (83 %)	738	757	766	778	789	798	804	809	813	817
I b (81 %)	722	740	750	760	771	781	786	791	796	799

Monatstabellenlöhne  
Ortsklasse A

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII (121 %)	986	1012	1026	1042	1057	1070	1078	1084	1090	1095
VI (115 %)	939	964	976	992	1005	1019	1026	1033	1038	1043
V (108 %)	889	913	925	939	952	964	971	977	982	987
IV (100 %)	835	857	869	882	894	906	912	918	923	927
III (94 %)	791	811	823	836	847	859	865	870	875	879
II (89 %)	752	772	782	794	805	816	822	827	831	835
I a (83 %)	713	730	740	751	762	772	777	782	786	790
I b 81%	699	716	727	737	748	757	762	767	771	775

§ 9

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1970 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1970, schriftlich gekündigt werden.
- (2) Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten der Bundeslohtarifvertrag Nr. 16 vom 28. Januar 1970 sowie §§ 1 bis 3 des 10. Bundeslohtarifvertrages für Haus- und Küchenpersonal vom 28. Januar 1970 außer Kraft.

Köln, den 5. August 1970

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Der Vorstand  
Unterschrift

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport  
und Verkehr

— Hauptvorstand —  
Unterschriften

**Nr. 111**

**Bekanntmachung**

**betreffend a) Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst und b) Vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende**

Nachstehend wird das Rundschreiben Nr. 5/1971 des Oberkirchenrats vom 14. 1. 1971 Az. 954 — O KG 240 betreffend

- a) Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst
- b) Vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende

bekanntgegeben.  
Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** a) Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst

b) Vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende

Die Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sind durch Tarifverträge vom 17. Dezember 1970 mit Wirkung vom 1. Januar 1971 erhöht. Ferner sind neue Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende abgeschlossen worden, die ab 1. Januar 1971 in Kraft getreten sind.

Die o. g. Tarifverträge werden nach Maßgabe unserer Richtlinien betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter auch für den Bereich unserer Kirche übernommen und in der nächsten Ausgabe unseres Gesetz- und Verord-

nungsblattes veröffentlicht. Unabhängig von der Veröffentlichung erhalten Sie als Anlagen:

1. Vergütungstarifvertrag Nr. 9 — Anlage A —,
2. Lehrlingsvergütungstarifvertrag — Anlage B —,
3. Monatslohtarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G — Anlage C —,
4. Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende und den Runderlaß des Nds. Finanzministers vom 28. 12. 1970 — Anlage D — mit der Bitte, die Durchführung der Tarifverträge unverzüglich zu veranlassen.

Zur Durchführung der Tarifverträge wird folgendes bemerkt:

**A. Vergütungstarifvertrag Nr. 9**

1. Die Grundvergütungsbeträge sind entsprechend der Vergütungsgruppe und des für die Vergütung maßgebenden Lebensalters den Anlagen 1 bis 4 zu entnehmen.
2. Die ab 1. Januar 1971 gültigen Ortszuschlagssätze sind der Anlage 6 zu entnehmen.

**B. Lehrlingsvergütungstarifvertrag**

Die Vergütungssätze sind wie bisher durch feste Beträge geregelt.

**C. Monatslohtarifvertrag Nr. 2 zum BMT-G**

1. Die Monatstabellenlöhne sind
  - a) für die Zeit vom 1. Januar 1971 bis 30. September 1971 der Ortsklasse S in der Anlage 1 a und der Ortsklasse A in der Anlage 1 b,
  - b) für die Zeit vom 1. Oktober 1971 an der Ortsklasse S in der Anlage 2 a und der Ortsklasse A in der Anlage 2 b festgelegt.
2. Der Sozialzuschlag ist für das erste kinderzuschlagsberechtigende Kind von 80 v. H. auf 86 v. H., für das zweite kinderzuschlagsberechtigende Kind von 94 v. H. auf 100 v. H. und für das sechste und jedes weitere kinderzuschlagsberechtigende Kind von 116 v. H. auf 124 v. H. erhöht.

**D. Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen**

Diese Tarifverträge treten am 1. Januar 1971 in Kraft. Durch diese Tarifverträge entfallen vom 1. Januar 1971 an die Einkommensgrenzen für die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen. Es haben somit alle vollbeschäftigten und alle nichtvollbeschäftigten Mitarbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt, ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Einkommens Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen beträgt weiterhin

für die Vollbeschäftigten monatlich 13,— DM und  
für die Nichtvollbeschäftigten monatlich 6,50 DM.

Weitere Einzelheiten hierzu sind dem Runderlaß des Niedersächsischen Finanzministers vom 28. Dezember 1970 — Anlage D — zu entnehmen.

**E. Allgemeines**

Die Neufestsetzung der Vergütung ist den Mitarbeitern schriftlich mitzuteilen. Darüber hinaus sind die Vergütungsfestsetzungen aktenkundig zu machen, damit sie jederzeit nachgeprüft werden können. Sollten sich hinsichtlich der Auslegung der Tarifverträge Zweifel ergeben, so wird gebeten, beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

Ein Doppel dieser Rundverfügung mit Anlagen für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

**Anlage A**

**Vergütungstarifvertrag Nr. 9 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 17. Dezember 1970**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister des Innern, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr — Hauptvorstand —, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft — Bundesvorstand —,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die

- a) unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),
- b) unter die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallen.

**§ 2**

Angestellte, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen

- A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT fallen
  - (1) Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.
  - (2) Die Grundvergütungen der Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 BAT), ergeben sich aus der Anlage 2.
  - (3) Die Gesamtvergütungen der Angestellten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 3.
- B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b zum BAT fallen. Die Grundvergütungen (§ 28 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 4 festgelegt.

**§ 3**

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung (Anlage 5 entfällt dadurch)

**§ 4**

**Überstundenvergütungen**

(1) Die Überstundenvergütungen (§ 35 Abs. 2 BAT) betragen:

In Verg.-Gruppe	DM	In Verg.-Gruppe	DM
X	5,85	Kr. I	6,60
IX b	6,30	Kr. II	7,05
IX a	6,55	Kr. III	7,50
VIII	6,80	Kr. IV	8,00
VII	7,45	Kr. V	8,50
VI a und VI b	8,05	Kr. VI	9,05
V c	8,85	Kr. VII	9,40
V a und V b	9,35	Kr. VIII	9,60
IV b	9,80	Kr. IX	10,20
IV a	10,70	Kr. X	10,90
III	11,70	Kr. XI	11,65
II b	12,30	Kr. XII	12,40
II a	13,05		
I b	14,30		

(2) Die Sätze nach Absatz 1 werden für jede volle Überstunde gezahlt. Ergibt sich bei der wöchentlichen Überstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, werden 30 Minuten und mehr

auf eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

**§ 5**

**Bereitschaftsdienstvergütungen**

Die Vergütungssätze nach Nr. 6 Abschn. B Abs. 3 SR 2 a, Nr. 5 Abs. 3 SR 2 b, Nr. 8 Abschn. B Abs. 3 SR 2 c, Nr. 8 Abschn. B I. Abs. 3 SR 2 e III und Nr. 3 Abschn. A Abs. 3 SR n BAT betragen je Stunde:

In Verg.-Gruppe	DM	In Verg.-Gruppe	DM
IX b	5,80	Kr. I	6,10
IX a	6,05	Kr. II	6,45
VIII	6,25	Kr. III	6,90
VII	6,85	Kr. IV	7,35
VI b	7,40	Kr. V	7,80
V c	8,10	Kr. VI	8,30
V b	8,55	Kr. VII	8,60
IV b	8,95		
IV a	9,75		
III	10,65		
II a	11,90		
I b	13,05		

**§ 6**

**Überleitung am 1. Januar 1971**

Für die Angestellten, die am 31. Dezember 1970 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das zu demselben Arbeitgeber am 1. Januar 1971 fortbesteht, gilt folgendes:

- A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT fallen
  - Bei den Angestellten, deren Grundvergütungen die jeweiligen Endgrundvergütungen
  - a) in den Vergütungsgruppen X, IX b und VII BAT auf Grund des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 des Vergütungstarifvertrages vom 16. März 1960 (TdL) bzw. vom 26. April 1960 (Bund) um 2 DM,
  - b) in den Vergütungsgruppen VI b und VI a BAT um bis zu 30 DM sowie in der Vergütungsgruppe V c BAT um bis zu 38 DM auf Grund des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 des Vergütungstarifvertrages vom 23. Juli 1958 überschreiten durften, werden die Endgrundvergütungen um die bisherigen Überschreitungsbeiträge erhöht.
- B. Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

**§ 7**

Für die nds. Landesverwaltung ohne Bedeutung

**§ 8**

**Ortszuschlag**

Abweichend von den nach der Kündigung des BAT weiter anzuwendenden §§ 29 und 73 Abs. 4 Nr. 2 Satz 2 BAT gilt für die unter den Geltungsbereich des BAT sowie für die unter die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallenden Angestellten die diesem Tarifvertrag als Anlage 6 beigefügte Ortszuschlagstabelle. Sie tritt außer Kraft, wenn für die Beamten des Arbeitgebers eine entsprechende oder eine günstigere Ortszuschlagstabelle in Kraft tritt. Von diesem Zeitpunkt an sind die §§ 29 und 73 Abs. 4 Nr. 2 Satz 2 BAT uneingeschränkt weiter anzuwenden.

**§ 9**

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

**§ 10**

**Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1971, schriftlich gekündigt werden.

Bonn, den 17. Dezember 1970

Tabelle der Grundvergütungen  
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres (§ 27 Abschn. A BAT)

Verg.- Gruppe	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr (monatlich in DM)														
I a		1802	1884	1967	2049	2131	2214	2296	2379	2461	2543	2626	2708	2787	
I b		1602	1681	1760	1839	1919	1998	2077	2156	2235	2314	2394	2473	2552	
II a		1420	1493	1565	1638	1711	1784	1856	1929	2002	2075	2147	2220		
II b		1324	1390	1456	1523	1589	1655	1722	1788	1854	1921	1987	2016		
III	1262	1324	1386	1448	1510	1572	1634	1696	1758	1820	1882	1944	2003		
IV a	1144	1201	1257	1314	1371	1427	1484	1541	1598	1654	1711	1768	1824		
IV b	1046	1091	1136	1181	1226	1271	1316	1361	1406	1451	1496	1541	1547		
V a	916	956	995	1035	1074	1114	1153	1193	1233	1272	1312	1351	1388		
V b	916	956	995	1035	1074	1114	1153	1193	1233	1272	1312	1351	1354		
V c	854	891	929	966	1004	1041	1079	1116	1153	1191	1228				
VI a	800	829	858	887	916	945	974	1003	1031	1060	1089	1118	1147	1176	1201
VI b	800	829	858	887	916	945	974	1003	1031	1060	1089	1118			
VII	729	752	776	799	823	846	870	893	917	941	964	981			
VIII	662	684	705	727	748	769	791	812	834	850					
IX a	635	655	675	696	716	736	756	777	795						
IX b	603	623	642	661	681	700	719	738	752						
X	548	567	586	606	625	644	663	683	696						

**Anlage 2**  
(§ 2 Abschn. A Abs. 2 des VergTV Nr. 9)  
Tabelle der Grundvergütungen  
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten  
unter 21. bzw. 23 Jahren  
(zu § 28 BAT)

Vergütungs- gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b	1522,—
II a	1349,—
II b	1258,—

Vergütungs- gruppe	Grundvergütung nach Vollendung des 18. 19. 20. Lebensjahres (monatlich in DM)	
IV b		1046,—
V a und V b		916,—
V c		854,—
VI a / VI b	736,—	768,—
VII	670,50	700,—
VIII	609,—	635,50
IX a	584,—	609,50
IX b	555,—	579,—
X	504,—	526,—

Tabelle der Gesamtvergütungen  
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten unter 18 Jahren (zu § 30 BAT)

Alter	Ortsklasse	VI a/b	Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen					X
			VII	VIII	IX a	IX b		
(monatlich in DM)								
Vor Vollendung des 15. Lebensjahres	S	521,50 (12,—)	486,— (10,94)	452,50 (9,93)	—	423,— (9,05)	395,50 (8,22)	
	A	514,50	479,—	445,50	—	416,—	388,50	
Nach Vollendung des 15. Lebensjahres	S	573,50 (13,20)	534,50 (12,03)	498,— (10,92)	—	465,50 (9,95)	435,— (9,04)	
	A	566,—	527,—	490,—	—	457,50	427,50	
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	S	678,— (15,60)	632,— (14,22)	588,50 (12,91)	570,50 (12,38)	550,— (11,76)	514,— (10,69)	
	A	669,—	622,50	579,—	561,50	541,—	505,—	
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	S	782,50 (18,—)	729,— (16,40)	679,— (14,90)	658,50 (14,29)	634,50 (13,57)	593,50 (12,33)	
	A	772,—	718,50	668,50	648,—	624,—	583,—	

**Anmerkung:**

Bei der in der Ortsklasse S zuständigen Gesamtvergütung ist in Klammern jeweils der in den Dienstorten Berlin und Hamburg zu gewährende Sonderzuschlag angegeben.

Tabelle der Grundvergütungen  
für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten

VergGr.	Grundvergütungssätze in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	monatlich in DM									
Kr. XII	1496	1575	1654	1707	1760	1813	1866	1919	1972	2022
Kr. XI	1385	1461	1537	1588	1639	1690	1741	1792	1843	1890
Kr. X	1282	1352	1422	1469	1516	1563	1610	1657	1704	1750
Kr. IX	1187	1252	1317	1361	1405	1449	1493	1537	1581	1620
Kr. VIII	1099	1159	1219	1260	1301	1342	1383	1424	1465	1500
Kr. VII	1018	1074	1130	1167	1204	1241	1278	1315	1352	1389
Kr. VI	943	994	1045	1080	1115	1150	1185	1220	1255	1286
Kr. V	873	921	969	1001	1033	1065	1097	1129	1161	1191
Kr. IV	808	852	896	926	956	986	1016	1046	1076	1103
Kr. III	748	788	828	855	882	909	936	963	990	1012
Kr. II	693	728	763	787	811	835	859	883	907	928
Kr. I	642	673	704	725	746	767	788	809	830	851

Ortszuschlag  
für die unter die Anlagen 1 a und 1 b zum BAT sowie für die unter die ADO für  
über tarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallenden Angestellten

Tarif- klasse	Verg.-Gruppen	Orts- klasse	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
			(1 Kind) (2 Kin- (3 Kin- (4 Kin- (5 Kin- der) der) der) der)						
I b	ADO I a bis II b	S	306	387	430	480	530	580	630
		A	271	342	385	435	485	535	585
I c	III bis V a/b, Kr. VII bis Kr. XII	S	265	335	378	428	478	528	578
		A	251	315	358	408	458	508	558
II	V c bis X, Kr. I bis Kr. VI	S	243	314	357	407	457	507	557
		A	229	293	336	386	436	486	536

Für das sechste und die weiteren Kinder erhöht sich der Ortszuschlag um je 62 DM.

**Anlage B**

**Tarifvertrag**  
**über die Lehrlingsvergütungen für die Lehrlinge und**  
**Anlernlinge des Bundes und der Länder**  
**vom 17. Dezember 1970**  
Zwischen  
**der Bundesrepublik Deutschland,**  
**vertreten durch den Bundesminister des Innern,**  
**der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,**  
**vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes**

und  
**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport**  
**und Verkehr — Hauptvorstand —,**  
**der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft**  
**— Bundesvorstand —**

andererseits  
wird für die unter den Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse  
der Lehrlinge und Anlernlinge vom 21. September 1961 fallen-  
den Lehrlinge und Anlernlinge des Bundes und der Länder  
— mit Ausnahme der Wasserbaulehrlinge und Schiffsjungen der  
Bundeswasser- und Schifffahrtsverwaltung — folgendes verein-  
bart:

§ 1

(1) Die Lehrlingsvergütung gemäß § 6 Abs. 1 des Tarifver-  
trages vom 21. September 1961 beträgt monatlich  
a) bei Beginn des Lehr-(Anlern-)verhältnisses vor Vollendung  
des 18. Lebensjahres

im 1. Lehr-(Anlern-)jahr 188,— DM  
im 2. Lehr-(Anlern-)jahr 235,— DM,

im 3. Lehr-(Anlern-)jahr 282,— DM,  
im 4. Lehr-(Anlern-)jahr 329,— DM,  
b) bei Beginn des Lehr-(Anlern-)verhältnisses nach Vollendung  
des 18. Lebensjahres  
im 1. Lehr-(Anlern-)jahr 220,— DM,  
im 2. Lehr-(Anlern-)jahr 275,— DM,  
im 3. Lehr-(Anlern-)jahr 330,— DM,  
im 4. Lehr-(Anlern-)jahr 385,— DM.

(2) Die Lehrlingsvergütung nach Absatz 1 Buchst. b erhält  
auch der Lehrling, dessen 19. Geburtstag in den Einstellungs-  
monat fällt.

§ 2

(1) An die in § 1 Abs. 1 Buchst. a des Tarifvertrages vom  
21. September 1961 genannten Angestelltenlehrlinge (-anlern-  
linge) können 50 v. H. der in dem Tarifvertrag über die Gewäh-  
rung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Ja-  
nuar 1962 vereinbarten Zulagen gezahlt werden, wenn die dort  
geforderten Voraussetzungen vorliegen.

(2) An die in § 1 Abs. 1 Buchst. b des Tarifvertrages vom  
21. September 1961 genannten Handwerker- und Facharbeiter-  
lehrlinge (-anlernlinge), die im Rahmen ihrer Ausbildung in er-  
heblichem Umfang mit Arbeiten gemäß § 29 MTB II/MTL II  
beschäftigt werden, kann im 3. und 4. Lehrjahr ein monatlicher  
Pauschalzuschlag von 15,— DM zur Lehrlingsvergütung gezahlt  
werden.

§ 3

(1) Gewährt der Lehrherr Kost und Wohnung, wird die Lehr-  
lingsvergütung um monatlich 80 DM gekürzt.

(2) Gewährt der Lehrherr nur Wohnung, wird die Lehrlings-  
vergütung um monatlich 20 DM, gewährt er nur Kost, wird sie  
um monatlich 60 DM gekürzt.

§ 4

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalender- vierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1971, schriftlich ge- kündigt werden.

Bonn, den 17. Dezember 1970

Anlage C

**Monatslohtarifvertrag Nr. 2  
zum BMT-G  
vom 17. Dezember 1970**

Zwischen

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

**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
— Hauptvorstand —**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter, die
  - a) in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied der Arbeit- geberverbände stehen, die der Vereinigung der kommuna- len Arbeitgeberverbände angehören, und
  - b) unter den Geltungsbereich des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für den Bereich der Arbeits- rechtlichen Vereinigung Hamburg.

§ 2

Höhe des Monatstabellenlohnes

Die Monatstabellenlöhne sind für den Bereich der kommuna- len Arbeitgeberverbände

- a) in Baden, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Rheinland- Pfalz, Schleswig-Holstein, Südwürttemberg-Hohenzollern, Württemberg-Baden und im Saarland
    - aa) für die Zeit vom 1. Januar 1971 bis 30. September 1971 in den Anlagen 1 a und 1 b,
    - bb) für die Zeit vom 1. Oktober 1971 an in den Anlagen 2 a und 2 b,
  - b) in Nordrhein-Westfalen
    - aa) für die Zeit vom 1. Januar 1971 bis 30. September 1971 in den Anlagen 3 a und 3 b,
    - bb) für die Zeit vom 1. Oktober 1971 an in den Anlagen 4 a und 4 b
- festgelegt.

§ 3

Stufen des Monatstabellenlohnes

- (1) Der Arbeiter erhält in den ersten zwei Jahren der Beschäfti- gungszeit den Monatstabellenlohn der ersten Stufe seiner Lohngruppe. Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Er- reichen der letzten Stufe erhält er den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe.
- (2) Beschäftigungszeit ist die in § 6 BMT-G festgelegte Zeit; § 20 Satz 2 der Anlage 1 zum BMT-G und § 1 Satz 2 der Anlage 9 zum BMT-G finden keine Anwendung. Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Le- bensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war. Zeiten, die nach § 4 Abs. 2 des Bundeslohtarifvertrages

Nr. 16 oder nach § 1 Abs. 2 des 10. Bundeslohtarifver- trages für Haus- und Küchenpersonal für die Berechnung der Dienstalterszulage berücksichtigt worden sind, sind auch bei der Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes zu be- rücksichtigen.

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

§ 4

Sozialzuschlag

Neben dem Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag für das erste kindzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 86 v. H., für das zweite bis fünfte kindzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 100 v. H., für das sechste und jedes weitere kindzuschlagsberech- tigte Kind in Höhe von 124 v. H.

des Kinderzuschlags, der ihm nach Maßgabe des Tarifvertrages über Kinderzuschläge vom 28. Juli 1958 in der Fassung des Tarifvertrages vom 5. August 1970 für den jeweiligen Kalender- monat gezahlt wird oder zu zahlen wäre, wenn dem **anderen Elternteil** Kinderzuschlag für dasselbe Kind nicht zustehen würde. Bei der Gewährung des Sozialzuschlages wird auch der Kinderzuschlag berücksichtigt, auf den der Arbeiter Anspruch hätte, wenn sein sonst kinderschlagsberechtigendes Kind nicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes einberufen wäre. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs sind abzu- runden.

Protokollerklärungen:

1. Der Sozialzuschlag gilt als ständiger Lohnzuschlag im Sinne von § 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b) BMT-G; die Dreimonatsfrist nach der Protokollerklärung zu Buchstabe b) braucht in die- sem Falle nicht erfüllt zu sein. Der Sozialzuschlag wird auch bei einer bezirklichen Regelung nach § 67 Nr. 40 Abs. 4 BMT-G neben dem Urlaubslohn gezahlt.
2. Die Vornhundertsätze gelten nur, solange der Kinderzuschlag monatlich 50 DM beträgt.

§ 5

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 6

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 7

Besitzstand

Eine persönliche Besitzstandszulage nach § 8 Abs. 1 oder 3 des Monatslohtarifvertrages Nr. 1 zum BMT-G vom 5. August 1970 verringert sich ab 1. Januar 1971 um den Betrag, um den sich der Monatstabellenlohn des Arbeiters ab 1. Januar 1971 erhöht. Der verbleibende Betrag ist als persönliche Besitzstands- zulage weiterzuzahlen. Diese verringert sich jeweils um den Betrag, um den sich der Monatstabellenlohn des Arbeiters nach dem 1. Januar 1971 erhöht.

§ 8

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalender- vierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1971, schriftlich ge- kündigt werden.

Bonn, den 17. Dezember 1970

Anlage 1 a

Monatstabellenlöhne  
Gültig vom 1. Januar 1971 bis 30. September 1971  
Ortsklasse S

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1123	1152	1168	1185	1202	1218	1226	1234	1240	1246
VI	1068	1099	1112	1130	1144	1160	1168	1175	1180	1186
V	1014	1040	1054	1070	1085	1098	1106	1112	1118	1123
IV	954	978	991	1005	1019	1033	1039	1046	1051	1055
III	905	929	942	954	968	980	987	993	999	1003
II	862	884	895	910	922	933	940	946	950	955
I a	817	837	847	859	871	881	887	893	897	901
I b	800	819	830	840	852	863	868	873	879	882

Monatstabellenlöhne  
Gültig vom 1. Januar 1971 bis 30. September 1971  
Ortsklasse A

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1082	1110	1125	1142	1158	1172	1180	1187	1193	1199
VI	1032	1058	1071	1088	1102	1117	1125	1132	1138	1143
V	978	1004	1017	1032	1046	1058	1066	1072	1078	1083
IV	920	944	957	971	984	996	1003	1009	1015	1019
III	873	895	908	922	933	946	953	958	963	968
II	832	853	864	877	888	900	907	912	916	920
I a	790	808	819	831	842	853	858	864	868	872
I b	775	793	805	816	827	837	842	848	852	856

Monatstabellenlöhne  
Gültig ab 1. Oktober 1971  
Ortsklasse S

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1125	1158	1184	1209	1233	1254	1270	1285	1298	1309
VI	1068	1101	1126	1149	1172	1192	1208	1221	1234	1245
V	1014	1045	1067	1091	1111	1130	1145	1158	1169	1179
IV	958	987	1008	1030	1049	1067	1082	1094	1104	1114
III	909	937	957	977	996	1014	1027	1039	1049	1057
II	865	889	910	929	947	964	977	988	999	1007
I a	820	843	862	880	896	912	924	934	944	951
I b	802	825	842	861	877	892	903	914	923	931

Monatstabellenlöhne  
Gültig ab 1. Oktober 1971  
Ortsklasse A

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1088	1122	1145	1170	1193	1214	1229	1244	1255	1266
VI	1035	1066	1090	1113	1134	1155	1170	1183	1195	1205
V	983	1011	1034	1055	1077	1095	1109	1122	1133	1142
IV	928	956	977	999	1017	1035	1049	1061	1071	1081
III	882	908	927	947	964	981	994	1006	1016	1024
II	838	864	882	901	918	934	946	957	966	974
I a	795	818	837	854	870	885	897	907	916	924
I b	781	804	821	838	854	869	881	890	899	907

## Anlage D

**Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen  
an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende  
vom 17. Dezember 1970**

RdErl. d. Nds. FinM v. 28. 12. 1970 — 53 32 58  
— GültL 37/200 —

## I. Allgemeines

Die monatlich in Höhe von 13 bzw. 6,50 DM zu gewährenden vermögenswirksamen Leistungen sind solche im Sinne des Dritten Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung vom 27. 6. 1970 (BGBl. I S. 930). Sie müssen daher von dem Arbeitnehmer/Auszubildenden (nachstehend: Arbeitnehmer) nach den Vorschriften dieses Gesetzes (§ 2 Abs. 1 3. VermBG) angelegt werden.

Es kommen hierbei folgende Anlagearten in Betracht:

- a) Anlage nach dem Spar-Prämiengesetz i. d. F. vom 5. 8. 1970 (BGBl. I S. 1213)
- b) Anlage nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Änderung des 2. VermBG vom 27. 6. 1970 (BGBl. I S. 925)
- c) Aufwendungen des Arbeitnehmers
  1. zum Bau, zum Erwerb oder zur Erweiterung eines Wohn-

- gebäudes oder einer Eigentumswohnung,
  2. zum Erwerb eines Dauerwohnrechts im Sinne des Wohnungseigentumsgesetzes,
  3. zum Erwerb eines Grundstücks für Zwecke des Wohnungsbaus oder
  4. zur Erfüllung von Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit den in den Nrn. 2 bis 3 bezeichneten Vorhaben eingegangen worden sind.
  - d) Abschluß eines Lebensversicherungsvertrages nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Buchst. f 3. VermBG.
- Der Arbeitnehmer kann auch bestimmen, daß die vermögenswirksamen Leistungen nach § 2 Abs. 1 Buchst. a bis c und f 3. VermBG erbracht werden
- a) zugunsten des Ehegatten des Arbeitnehmers, der mindestens seit Beginn des maßgebenden Kalenderjahres mit dem Arbeitnehmer verheiratet ist und von ihm nicht dauernd getrennt lebt,
  - b) zugunsten der in § 32 Abs. 2 Ziff. 3 des Einkommensteuergesetzes bezeichneten Kinder, die zu Beginn des maßgebenden Kalenderjahres das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, oder die in diesem Kalenderjahr lebend geboren wurden,

c) zugunsten der Eltern oder eines Elternteiles des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitnehmer als Kind die Voraussetzungen des Buchstaben b erfüllt.

Nach § 3 der Tarifverträge entsteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung erst, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Art der gewählten Anlage mitteilt. Für diese Mitteilung ist zweckmäßigerweise ein Formblatt zu verwenden. Ein derartiges Formblatt ist diesem RdErl. als Anlage beigelegt.

Die vermögenswirksamen Leistungen sind nach § 12 Abs. 5 des 3. VermBG nunmehr steuerpflichtiger Arbeitslohn und Entgelt im Sinne der Sozialversicherung und des Arbeitsförderungsgesetzes. An die Stelle der bisherigen Befreiung von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben ist die Arbeitnehmer-Sparzulage (§ 12 3. VermBG) getreten. Der bisher begünstigte Betrag von 312 bzw. 468 DM ist auf 624 DM einheitl. erhöht worden. Für vermögenswirksame Leistungen bis zu diesem Höchstbetrag erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Sparzulagen in Höhe von 30 v. H., bei mehr als zwei zu berücksichtigenden Kindern von 40 v. H. Sparzulagen stehen dem Arbeitnehmer nicht zu, dessen zu versteuerndes Einkommen im Kalenderjahr 24 000 DM oder bei einer Zusammenveranlagung mit seinem Ehegatten 48 000 DM übersteigt. Der Arbeitgeber hat jedoch die Sparzulage ohne Prüfung, ob diese Einkommensgrenzen überschritten werden, zu zahlen, falls der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich auf die Auszahlung der Sparzulagen verzichtet (§ 12 Abs. 3 Satz 1 3. VermBG). Wegen der näheren Einzelheiten, insbesondere wegen der Verrechnung der gezahlten Sparzulagen mit der einbehaltenen Lohnsteuer und wegen der Rückgängigmachung zu Unrecht ausgezahlter Sparzulagen, wird auf die §§ 12 und 13 3. VermBG hingewiesen. Hierzu folgen in Kürze weitere Hinweise.

Auch wenn der Arbeitnehmer den begünstigten Betrag von 624 DM bereits durch Anlage von Teilen seines Arbeitslohnes nach § 4 3. VermBG in Anspruch genommen hat und deshalb keine Sparzulage mehr erhalten kann oder, wenn der Arbeitnehmer auf die Zahlung der Sparzulage ausdrücklich verzichtet hat, schließt dies die Zahlung der vermögenswirksamen Leistung nicht aus, soweit die übrigen tarifvertraglichen Voraussetzungen erfüllt sind. Es ist auch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall keine Prämien nach dem Spar-Prämien-gesetz oder dem Wohnungsbau-Prämien-gesetz erhalten kann. Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung besteht auch für solche Kalendermonate, in denen der Arbeiter deshalb keinen Krankengeldzuschuß nach § 42 Abs. 5 MTL II erhält, weil das Krankengeld der Krankenkasse höher ist, als das Nettoarbeitsentgelt nach § 42 Abs. 11 MTL II.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach den Tarifverträgen vom 17. Dezember 1970 ist nicht übertragbar (§ 12 Abs. 6 Satz 2 3. VermBG) und kann deshalb von den Gläubigern des Arbeitnehmers nicht gepfändet werden.

## II. Zu den Tarifverträgen im einzelnen

Da die Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen nach Aufbau und Inhalt weitgehend übereinstimmen, werden die Vorschriften der Tarifverträge im folgenden gemeinsam behandelt.

### 1. Zu § 1 Abs. 1 der Tarifverträge:

Der Tarifvertrag gilt für alle Angestellten, die unter den BAT oder die ADO für übertarifliche Angestellte fallen. Vom Geltungsbereich des Tarifvertrages sind daher insbesondere Angestellte ausgenommen, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 Buchst. q BAT).

Bei Erfüllung der sonstigen in § 1 Abs. 1 genannten Voraussetzung ist auch der Saisonangestellte anspruchsberechtigt.

§ 1 Abs. 1 des Tarifvertrages für Arbeiter enthält eine entsprechende Begrenzung des Kreises der Anspruchsberechtigten.

### 2. Zu § 1 Abs. 2 der Tarifverträge:

Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfeangestellte im Sinne der SR 2 y BAT sowie vorübergehend beschäftigte Arbeiter im Sinne der Nr. 1 Abs. 1 Buchst. a SR 2 k MTL II sind nur dann anspruchsberechtigt, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. Ob diese Voraussetzung erfüllt ist, ist bei der Einstellung zu klären und zur Vermeidung von Beweis-schwierigkeiten schriftlich festzuhalten.

Wird ein Angestellter beispielsweise zunächst nur für fünf Monate eingestellt und ergibt sich nach Ablauf von vier Monaten,

daß das Arbeitsverhältnis nunmehr weitere drei Monate — also insgesamt sieben Monate — dauern wird, ist die Voraussetzung des § 1 Abs. 2 gleichwohl nicht erfüllt.

### 3. Zu § 1 Abs. 3 der Tarifverträge:

Jugendliche Arbeitnehmer, die mit Rücksicht auf § 10 des Jugendarbeitsschutzgesetzes nur 40 Stunden wöchentl. beschäftigt werden dürfen, sind als vollbeschäftigte Angestellte und Arbeiter im Sinne der Tarifverträge anzusehen.

### 4. Zu § 1 Abs. 4 der Tarifverträge:

Hat der Arbeitnehmer auch nur für einen Tag des jeweiligen Kalendermonats Anspruch auf Vergütung (Lohn, Entgelt), ist die vermögenswirksame Leistung für diesen Monat zu gewähren. Für Monate, für die dem zum Wehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufenen Arbeitnehmer keine Bezüge gemäß § 1 Abs. 2 Arbeitsplatzschutzgesetz zustehen, besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

Kein Anspruch besteht für Kalendermonate, für die ausschließl. Anspruch auf Mutterschaftsgeld gemäß § 13 MuSchG zuzüglich eines etwaigen Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 MuSchG besteht.

Zu § 1 Abs. 4 Satz 2 des Tarifvertrages für Arbeiter wird darauf hingewiesen, daß die vermögenswirksame Leistung zwar Arbeitslohn (§ 12 Abs. 6 Satz 1 3. VermBG), jedoch nicht Bestandteil des Urlaubslohns im Sinne des § 48 MTL II ist. Sie ist daher auch nicht Bestandteil der Krankenzuzüge gemäß § 42 MTL II und daher bei der Berechnung des Nettoarbeitsentgelts für die Errechnung des Krankengeldzuschusses und der Krankenbeihilfe außer Ansatz zu lassen. Die vermögenswirksame Leistung geht dem Arbeiter jedoch nicht verloren, da sie neben dem Krankengeld bzw. als Teil des Krankengeldzuschusses (der Krankenbeihilfe) gezahlt wird.

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen gemäß § 1 Abs. 4 Satz 3 des Tarifvertrages für Arbeiter entsteht, falls volle Kalendermonate in die Zeit der winterlichen Arbeitsunterbrechung fallen, mit der Wiederaufnahme der Arbeit nach Schluß der winterlichen Arbeitsunterbrechung.

### 5. Zu § 1 Abs. 5 der Tarifverträge:

Die vermögenswirksame Leistung ist nicht gesamtversorgungsfähig. Von der vermögenswirksamen Leistung sind Beiträge zur VBL nicht zu entrichten, obwohl für sie Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

### 6. Zu § 2 und § 3 Abs. 1 der Tarifverträge:

Um die vermögenswirksame Leistung in Anspruch nehmen zu können, muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die von ihm gewählte Art der Anlage nach dem Dritten Vermögensbildungsgesetz schriftlich mitteilen. Die Mitteilung kann auch bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Dabei muß z. B. der Sparvertrag noch nicht abgeschlossen sein, es reicht aus, wenn der Abschluß des Vertrages unverzüglich nachfolgt. Wenn der Arbeitnehmer die vermögenswirksamen Leistungen für eine Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c des Dritten Vermögensbildungsgesetzes verwenden will, wird die vermögenswirksame Leistung im Regelfall monatlich an den Arbeitnehmer mit den Bezügen gezahlt, wobei der Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung nach § 5 der Tarifverträge zu erfolgen hat.

Erst die Mitteilung der gewählten Anlageart an den Arbeitgeber bringt nach § 3 Abs. 1 der Tarifverträge den Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung zum Entstehen, und zwar mit einer Rückwirkung von höchstens zwei Monaten. Die Rückwirkung tritt jedoch nur für die dem Monat der Mitteilung vorausgegangen zwei Kalendermonate desselben Kalenders ein.

Beispiel:

Erfolgt die Mitteilung im Februar 1972, so kann die vermögenswirksame Leistung noch für den Monat Januar 1972, nicht dagegen für Dezember 1971, gewährt werden.

§ 3 Abs. 1 Satz 2 schiebt aus verwaltungstechnischen Gründen die Fälligkeit der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung hinaus.

Beispiel:

Die Mitteilung nach § 2 erfolgt im März 1971. Die vermögenswirksamen Leistungen für die Monate Januar bis Mai 1971 werden insgesamt am 31. Mai 1971 fällig. Eine frühere Zahlung ist zulässig. Danach ist die vermögenswirksame Leistung fortlaufend monatlich mit den Bezügen zu zahlen.

### 7. Zu § 3 Abs. 2 der Tarifverträge:

Satz 1 schließt das Entstehen mehrerer Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen für denselben Kalendermonat grundsätzlich aus. Ein Anspruch entsteht danach nicht, wenn

der Arbeitnehmer aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis für denselben Kalendermonat einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen hat.

Mehrere Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen für denselben Kalendermonat können nach Satz 2 nur dann entstehen, wenn der andere Anspruch gegen einen anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn gerichtet ist und weniger als 13 DM beträgt. Satz 2 stellt somit sicher, daß ein bei zwei Arbeitgebern nicht vollbeschäftigt tätiger Arbeitnehmer aus beiden Arbeitsverhältnissen für denselben Kalendermonat vermögenswirksame Leistungen erhalten kann.

Soweit Satz 1 die Fälle des Zusammentreffens von Ansprüchen auf vermögenswirksame Leistungen aus demselben Arbeitsverhältnis regelt („aus diesem . . . Arbeitsverhältnis“), ist die Regelung für den Bereich des Landes ohne Bedeutung.

8. Zu § 4 der Tarifverträge:

a) Zu Absatz 1

Das Dritte Vermögensbildungsgesetz enthält in § 4 Abs. 2 Satz 2 eine mit § 4 Abs. 1 der Tarifverträge übereinstimmende Regelung, die nur für die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohnes gilt. Durch § 4 Abs. 1 der Tarifverträge wird erreicht, daß die tarifvertraglichen vermögenswirksamen Leistungen und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohnes hinsichtlich des Wechsels der Anlageart gleichbehandelt werden. In beiden Fällen ist ein Wechsel der Anlageart, der z. B. auch vorliegt, wenn ein bestehender Sparrentenvertrag aufgelöst und ein Wertpapiersparrentenvertrag abgeschlossen werden soll, ohne Zustimmung des Arbeitgebers nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig.

b) Zu Absatz 2

Die Tarifvertragsparteien haben davon abgesehen, dem Arbeitnehmer die Wahl derselben Anlageart für die Anlage der vermögenswirksamen Leistung und für die Anlage von Teilen des Arbeitslohnes zwingend vorzuschreiben. Die Wahl der gleichen Anlageart vermeidet jedoch unnötigen Verwaltungsaufwand. Ich bitte daher, die Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, daß regelmäßig dieselbe Anlageart gewählt werden soll. In bestimmten Fällen ist dies nicht möglich, so z. B., wenn der Arbeitnehmer bereits Teile seines Arbeitslohnes in der Art eines allgemeinen Sparvertrages angelegt hat. Hier ist es dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, auch die monatlich gewährten vermögenswirksamen Leistungen in Form eines allgemeinen Sparvertrages anzulegen. Der Begriff derselben Anlageart ist eng auszulegen. Nicht nur die Anlage nach dem Spar-Prämienengesetz und nach dem Wohnungsbau-Prämienengesetz sind verschiedene Anlagearten, sondern auch die in diesen Gesetzen genannten einzelnen Sparmöglichkeiten.

c) Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält für die erstmalige Gewährung der vermögenswirksamen Leistung eine Ausnahme von § 4 Abs. 2 Satz 2 3. VermBG, der die Zustimmung des Arbeitgebers für den Wechsel vorschreibt. Die nach § 4 Abs. 1 3. VermBG mit dem Arbeitgeber bestehenden Vereinbarungen können aus diesem Anlaß aufgehoben werden.

Hat der Arbeitnehmer bisher Teile seines Arbeitslohnes vermögenswirksam angelegt, so kann er z. B. diesen Betrag um 13 DM bzw. 6,50 DM ermäßigen und durch die tarifvertraglich gewährte vermögenswirksame Leistung von 13 DM bzw. 6,50 DM wieder auffüllen. Für die Anlage der vermögenswirksamen Leistung muß daher nicht in jedem Fall ein neuer Vertrag geschlossen werden. Auch die Überweisung auf einen bereits bestehenden Sparratenvertrag erfüllt die tarifvertraglichen Voraussetzungen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß eine Aufstockung bestehender Sparratenverträge im Rahmen des Spar-Prämiengesetzes nicht möglich ist. § 1 Abs. 2 Nr. 2 dieses Gesetzes verlangt, daß die Sparraten während der Laufzeit des Vertrages in ihrer Höhe gleichbleiben.

Neuerdings besteht seit dem 1. Juli 1970 die Möglichkeit, besondere „Sparverträge über vermögenswirksame Leistungen“ abzuschließen (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 SparPG 1970). Hierbei handelt es sich um einen Sparvertrag mit laufenden (nicht notwendig gleichbleibenden) Sparraten, bei dem die Sparraten ausschließlich vermögenswirksame Leistungen nach dem Dritten Vermögensbildungsgesetz darstellen und 624 DM jährlich nicht überschreiten.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 des Wohnungsbau-Prämiengesetzes kann dagegen die Höhe der Bausparkassenbeiträge geändert werden.

d) Zu Absatz 4

Absatz 4 stellte sicher, daß bei einem Wechsel der Anlageart oder des Anlageunternehmens oder -instituts die Fälligkeit der vermögenswirksamen Leistung ebenfalls um zwei Monate hinausgeschoben wird.

9. Zu § 5 der Tarifverträge:

§ 5 betrifft lediglich die in § 2 Abs. 1 Buchst. c 3. VermBG vorgesehene Anlageart (vor allem die sog. Entschuldung). Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, die zweckentsprechende Verwendung oder vermögenswirksamen Leistung nachzuweisen, ergibt sich bereits unmittelbar aus § 2 Abs. 4 3. VermBG. § 5 der Tarifverträge erweitert diese Verpflichtung dahingehend, daß der Nachweis spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erbringen ist.

10. Zu § 6 der Tarifverträge:

Diese Vorschrift stellt sicher, daß Arbeitnehmer, die bereits nach den Tarifverträgen vom 28. Januar 1970 bzw. 5. Oktober 1970 anspruchsberechtigt gewesen sind und die Leistungen in Anspruch genommen haben, nicht erneut eine Mitteilung nach § 2 der Tarifverträge abzugeben brauchen.

## Anlage

(zum RdErl. vom 28. 12. 1970)

### I. Mitteilung über die Anlageart nach § 2 der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte/Arbeiter/Auszubildende vom 17. Dezember 1970

An .....

(Dienststelle)

in .....

Name, Vorname .....

Wohnung .....

Dienststelle, ggf. Personal- oder Kenn-Nr. ....

Ich möchte die nach den oben genannten Tarifverträgen vom Arbeitgeber monatlich zu erbringenden vermögenswirksamen Leistungen in Anspruch nehmen.

Als Anlageform wähle ich

1. Die Anlage nach dem Spar-Prämiengesetz

— auf Grund eines besonderen Sparvertrages über vermögenswirksame Leistungen —

— auf Grund eines allgemeinen Sparvertrages —

— auf Grund eines Sparvertrages mit festgelegten Sparraten —

— durch Erwerb und Festlegung von Wertpapieren in Form eines allgemeinen Sparvertrages/Ratensparvertrages

und bitte, die vermögenswirksame Leistung auf das Konto Nr. .... bei der .....

..... zu überweisen.  
(Bezeichnung und Anschrift des Kreditinstituts)

2. die Anlage nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz

— auf Grund eines Bausparvertrages —

— auf Grund eines Wohnbau-Sparvertrages —

— auf Grund eines Kapitalansammlungsvertrages mit einem Wohnungs- und Siedlungsunternehmen oder Organ der staatlichen Wohnpolitik —

— durch den Erwerb von Anteilen an einer Bau- und Wohnungsgenossenschaft —

und bitte, die vermögenswirksame Leistung unter Angabe der Bausparvertrags-/Konto-Nr. ....

an .....

..... zu überweisen.  
(Bezeichn., Anschrift und Bankverbindung d. Bausparkasse/des Kreditinstituts usw.)

3. die Verwendung

— für den Bau, den Erwerb oder die Erweiterung eines Wohngebäudes oder einer Eigentumswohnung —

— für den Erwerb eines Dauerwohnrechts im Sinne des Wohneigentumsgesetzes —

— für den Erwerb eines Grundstücks für Zwecke des Wohnungsbaues —

— für die Erfüllung von Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit den oben bezeichneten Vorhaben eingegangen worden sind.

Es handelt sich um Aufwendungen für Baukosten/Kaufpreis/Tilgung eines Baudarlehnens, für ein Grundstück/Wohngebäude/Eigentumswohnung/Dauerwohnrecht.

Mir ist bekannt, daß ich die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres,

spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vorlage von Urkunden nachzuweisen habe.

4. die Anlage in einem Lebensversicherungsvertrag unter der Versicherungsnummer ..... bei .....

(Bezeichnung und Anschrift des Versicherungsunternehmens)  
Bankverbindung: Konto-Nr. .... in .....

.....  
(Ort) (Datum) (Unterschrift)

II. Antrag auf Änderung  
eines bestehenden Vertrags über die vermögenswirksame  
Anlage von Teilen meines Arbeitslohnes

Ich habe bereits für das Jahr..... Teile meines Arbeitsentgelts nach § 4 des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes angelegt.

Angaben hierzu: .....  
(Art des Vertrages/der Verwendung)  
.....  
(Name des Unternehmens/Instituts)  
.....  
(Konto-Nr.)

Aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der tarifvertraglichen vermögenswirksamen Leistung möchte ich diese Anlage ändern/nicht ändern.

Ich beantrage den bisherigen Vertrag über die vermögenswirksame Anlage von Teilen meines Arbeitslohnes

1. völlig aufzuheben,
  2. teilweise aufzuheben, d. h. statt bisher ..... DM sollen nunmehr ..... DM überwiesen werden, im übrigen soll aber die Überweisung an dasselbe Unternehmen/Institut und auf dieselbe Konto-Nr. wie bisher erfolgen.
  3. abzuändern wie folgt: .....
- .....  
(Ort) (Datum) (Unterschrift)

**Tarifvertrag**  
**über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte**  
**vom 17. Dezember 1970**  
Zwischen

**der Bundesrepublik Deutschland,**  
**vertreten durch den Bundesminister des Innern,**  
**der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,**  
**vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,**  
**der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,**  
**vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und  
**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport**  
**und Verkehr — Hauptvorstand —,**  
**der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft**  
**— Bundesvorstand —**

andererseits

wird für die Angestellten, die unter den Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) oder die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallen, folgendes vereinbart:

§ 1

Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Angestellte erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Der unter die SR 2 y BAT fallende Angestellte hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich  
a) für den vollbeschäftigten Angestellten 13 DM,  
b) für den nichtvollbeschäftigten Angestellten 6,50 DM.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht gesamtversicherungsfähig.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Der Angestellte teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3

Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Angestellte dem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Angestellten von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 13 DM zusammentrifft.

§ 4

Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Angestellte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Angestellte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Angestellte diese Änderung aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5

Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c  
des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchstabe c des Vermögensbildungsgesetzes hat der Angestellte seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

§ 6

Übergangsvorschrift zu § 2

Die Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 28. Januar 1970 gilt als Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 dieses Tarifvertrages.

§ 7

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1971, schriftlich gekündigt werden.

B o n n , den 17. Dezember 1970

**Tarifvertrag**  
**über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter**  
**vom 17. Dezember 1970**  
Zwischen

**der Bundesrepublik Deutschland,**  
**vertreten durch den Bundesminister des Innern,**  
**der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,**  
**vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,**

einerseits

und  
**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport**  
**und Verkehr — Hauptvorstand —**

wird für die Arbeiter

andererseits

- a) des Bundes, deren Arbeitsverhältnisse durch den Manteltarifvertrag des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964 geregelt sind,
- b) der Verwaltungen und Betriebe der Länder und der Stadtgemeinde Bremen, deren Arbeitsverhältnisse durch den Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 geregelt sind,
- folgendes vereinbart:

### § 1

#### Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Arbeiter, dessen arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beträgt, erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Der unter die Nr. 1 Abs. 1 Buchst. a SR 2 k MTB II/MTL II fallende Arbeiter hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Absatz 1 nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

- a) für den vollbeschäftigten Arbeiter 13 DM,  
b) für den nichtvollbeschäftigten Arbeiter 6,50 DM.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeiter Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge zustehen. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuß zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

Die vermögenswirksame Leistung wird auch für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeiter wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge von Witterungseinflüssen (Nr. 15 SR 2 d MTB II, Nr. 12 SR 2 a und Nr. 15 SR 2 b MTL II) kein Anspruch auf Bezüge im Sinne des Satzes 1 zusteht, sofern er nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung wieder eingestellt wird.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht gesamtversorgungsfähig.

### § 2

#### Mitteilung der Anlageart

Der Arbeiter teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

### § 3

#### Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeiter dem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Arbeiter von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 13 DM zusammentrifft.

### § 4

#### Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Arbeiter kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Arbeiter möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zu-

stimmung des Arbeitgebers, wenn der Arbeiter diese Änderung aus Anlaß der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

### § 5

#### Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchstabe c des Vermögensbildungsgesetzes hat der Arbeiter seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

### § 6

#### Übergangsvorschrift zu § 2

Die Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter vom 28. Januar 1970 gilt als Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 dieses Tarifvertrages.

### § 7

#### Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1971, schriftlich gekündigt werden.

Bonn, den 17. Dezember 1970.

### Tarifvertrag

#### über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970

Zwischen

**der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister des Innern,**  
**der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,**  
**vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,**  
**der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,**  
**vertreten durch den Vorstand,**

einerseits

und

**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr — Hauptvorstand —**  
**der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft — Bundesvorstand —**

andererseits

wird für Auszubildende, die unter

1. den Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der Lehrlinge und Anlernlinge vom 21. September 1961,
  2. den Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der arbeiterrentenversicherungspflichtige Lehrlinge v. 7. 3. 1963,
  3. den Tarifvertrag vom 28. Januar 1970 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen (Praktikanten) für medizinische Hilfsberufe,
  4. den Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Lernschwestern und Lernpfleger vom 1. Januar 1967,
  5. den Tarifvertrag vom 17. Dezember 1970 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für die Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes,
  6. den Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe vom 1. Januar 1967,
  7. den Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Medizinalassistenten vom 2. Dezember 1960 (VKA),
  8. den Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Medizinalassistenten vom 17. Dezember 1970 (Bund/TdL)
- in der jeweils geltenden Fassung fallen, folgendes vereinbart:

### § 1

#### Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13 DM.

(2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Auszubildenden Lehrlingsvergütung (-entgelt), Ausbildungsgeld oder Entgelt zusteht.

(3) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht gesamtversorgungsfähig.

### § 2

#### Mitteilung der Anlageart

Der Auszubildende teilt dem Lehrherrn oder Ausbildungs-

träger schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

### § 3

#### Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Auszubildende dem Lehrherrn oder Ausbildungsträger die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Auszubildenden von seinem Lehrherrn oder Ausbildungsträger oder von einem anderen Lehrherrn, Ausbildungsträger, Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus einem früher begründeten Ausbildungs- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird.

### § 4

#### Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Auszubildende kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Lehrherrn oder des Ausbildungsträgers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Auszubildende möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Lehrherrn oder des Ausbildungsträgers, wenn der Auszubildende diese Änderung aus Anlaß der Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

### § 5

Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchstabe c des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchstabe c des Vermögensbildungsgesetzes hat der Auszubildende seinem Lehrherrn oder Ausbildungsträger die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, nachzuweisen.

### § 6

#### Übergangsvorschrift zu § 2

Die Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen vom 5. Oktober 1970 gilt als Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 dieses Tarifvertrages.

### § 7

#### Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalenderquartals, frühestens zum 31. Dezember 1971, schriftlich gekündigt werden.

B o n n , den 17. Dezember 1970

## Nr. 112

### Bekanntmachung

#### betreffend Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf des Sozial- und Erziehungsdienstes

Nachstehend wird das Rundschreiben Nr. 37/1971 des Oberkirchenrats vom 5. 4. 1971 Az. 954 — 0 KG 240 betreffend Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf des Sozial- und Erziehungsdienstes bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf des Sozial- und des Erziehungsdienstes

Durch den Tarifvertrag vom 17. 12. 1970 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf des Sozial- und des Erziehungsdienstes sind **erstmalig** die Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für den Beruf des Sozial- und Erziehungsdienstes im öffentlichen Dienst geregelt.

Der o. g. Tarifvertrag wird nach Maßgabe unserer Richtlinien, betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter, auch für den Bereich unserer Kirche übernommen und in der nächsten Ausgabe unseres Gesetz- und Verordnungsblattes veröffentlicht. Unabhängig von der Veröffentlichung erhalten Sie als Anlage den o. g. Tarifvertrag mit der Bitte, die Durchführung desselben zu veranlassen.

Zur Durchführung des Tarifvertrages wird folgendes bemerkt:

1. Der Tarifvertrag ist am 1. Januar 1971 in Kraft getreten.

2. Er findet u. a. Anwendung für die Praktikanten (Praktikantinnen) während der praktischen Tätigkeit für den Beruf der Erzieherin, Kindergärtnerin, Hortnerin und der Kinderpflegerin, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatl. Anerkennung bzw. der staatl. Prüfung voranzugehen hat.

3. Das Tätigkeitsmerkmal auf Grund unserer Rundverfügungen vom 16. 6. 1970 und 21. 10. 1970 betr. Praktikanten (Praktikantinnen) mit staatlicher Prüfung während des Anerkennungsjahres in Vergütungsgruppe VIII BAT ist ab sofort nicht mehr anzuwenden.

4. Die mit den Praktikanten (Praktikantinnen) abzuschließenden Arbeitsverträge sind nach dem als Anlage beigefügten Muster vorzunehmen.

Sollten sich bezüglich der Anwendung bzw. Auslegung des Tarifvertrages Zweifel ergeben, so ist beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

Ein Doppel dieser Rundverfügung für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

Anlage

#### Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für die Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes vom 17. Dezember 1970

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch den Bundesminister des Innern,  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
—Hauptvorstand—  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Bundesvorstand —

andererseits

wird für die Praktikanten (Praktikantinnen)

a) für den Beruf des Sozialarbeiters/des Sozialpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter/als Sozialpädagoge voranzugehen hat,

b) für den Beruf des Erziehers/der Erzieherin/der Kindergärtnerin, der Hortnerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieher/als Kindergärtnerin bzw. der staatlichen Prüfung als Kindergärtnerin/als Hortnerin voranzugehen hat,

c) für den Beruf der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin voranzugehen hat,

folgendes vereinbart:

### § 1

#### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Praktikanten (Praktikantinnen), die in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund, zu einem Land oder einem Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände stehen.

§ 2

Entgelt

Die Praktikanten (Praktikantinnen) erhalten folgendes monatliches Entgelt:

	in den Ortsklassen			
	S		A	
	DM	verheiratet	DM	verheiratet
Für die Berufe				
des Sozialarbeiters	931	983	920	968
des Sozialpädagogen	931	983	920	968
des Erziehers	732	785	722	770
der Kindergärtnerin	732	785	722	770
der Hortnerin	732	785	722	770
der Kinderpflegerin	682	735	671	719

Kinderzuschlag wird nach den für die Angestellten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen gewährt. Das Entgelt ist am Fünfzehnten eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen.

§ 3

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den bei dem Arbeitgeber für die entsprechenden Angestellten jeweils maßgebenden Bestimmungen.

§ 4

Fortzahlung des Entgelts bei Erkrankung

Die Praktikanten (Praktikantinnen) erhalten das Entgelt

- a) bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während einer von einem Sozialversicherungsträger oder einer Versorgungsbehörde verordneten Kur oder eines Heilverfahrens bis zur Dauer von sechs Wochen,
  - b) bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalles bis zu einer Dauer von zwölf Wochen,
- jedoch nicht über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses hinaus, weiter.

§ 5

Sonstige Arbeitsbedingungen

Für Mehrarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Nacharbeit, Gefahrenzulagen, Erholungsurlaub, Fortzahlung des Entgelts in anderen als in § 4 genannten Fällen und Gewährung von Unterkunft und Verpflegung sind die für die entsprechenden Angestellten bei dem Arbeitgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, daß für die Überstunde  $\frac{1}{183}$  des Entgelts ohne Kinderzuschlag gewährt wird.

§ 6

Schweigepflicht

Praktikanten (Praktikantinnen) unterliegen bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die entsprechenden Angestellten des Arbeitgebers.

§ 7

Ausschlußfrist

Ansprüche aus einem Ausbildungsverhältnis, das diesem Tarifvertrag unterliegt, sind innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs schriftlich geltend zu machen.

§ 8

Ausnahme vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikanten (Praktikantinnen), deren Praktikantenvertrag vor dem 1. Januar 1971 abgeschlossen worden ist, wenn sich aus diesem Vertrag vom 1. Januar 1971 an ein höheres Entgelt als nach § 2 ergibt.

§ 9

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. § 2 Satz 1 tritt mit dem Außerkrafttreten des jeweils geltenden Vergütungstarifvertrages zum BAT außer Kraft.

B o n n , den 17. Dezember 1970

**Arbeitsvertrag**

zwischen

der Ev.-luth. Kirchengemeinde .....  
 — vertreten durch den Gemeindegemeinderat —  
 und  
 Frau/Fräulein ..... geb. am.....  
 wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Fräulein ..... wird vom..... bis ..... als Praktikantin für den Beruf der Kindergärtnerin/Kinderpflegerin im privatrechtlichen Dienstverhältnis angestellt.

§ 2

Für dieses Anstellungsverhältnis gelten, soweit nicht durch diesen Vertrag etwas anderes bestimmt wird, die Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. Dezember 1960 (Gesetz- und Verordnungsblatt XV. Band, Seite 77) in der jeweils gültigen Fassung und der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für die Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes vom 17. 12. 1970.

§ 3

Frau/Fräulein ..... erhält eine Vergütung gemäß dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für die Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes.

§ 4

1. Frau/Fräulein ..... erkennt an, daß sie mit Wirkung vom..... verpflichtet ist, der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung der nichtbeamteten kirchlichen Mitarbeiter (Gesetz vom 30. 5. 56 — Gesetz- und VOBl. Band XIV, Seite 126 —) anzugehören.
2. Die Beiträge zur Sozialversicherung richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 5

Der Erholungsurlaub wird nach § 15 der Anstellungs- und Vergütungsrichtlinien in Verbindung mit den §§ 47 ff. BAT gewährt.

§ 6

Die Fortzahlung der Vergütung bei Erkrankung richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für die Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes.

§ 7

Die Kündigung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den Bestimmungen des BAT (§§ 53 ff.)

Die fristlose Kündigung ist außer nach den allgemeinen Bestimmungen zulässig wegen Austritts aus der Evangelischen Kirche, oder wegen eines Verhaltens, das eine Mißachtung der Evangelischen Kirche, ihrer Lehre oder ihrer kirchlichen Ordnungen darstellt.

§ 8

Nebenabreden: .....  
 .....  
 ....., den.....  
 .....  
 (Unterschrift der kirchl. Dienststelle — (Unterschrift d.  
 Vorsitzender und 1 Mitgl. des Gemeinde- kirchl. Mitarbeiters)  
 kirchenrates)  
 .....  
 (Unterschrift d.  
 ges. Vertreters)

**Nr. 113**

**Bekanntmachung**

**betreffend Übernahme der Tarifverträge über Zulagen für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst für den Bereich unserer Kirche**

Nachstehend wird das Rundschreiben 40/1971 des Oberkirchenrats vom 21. 4. 1971 Az. 954 — 0 KG 240 betreffend Übernahme der Tarifverträge über Zulagen für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst für den Bereich unserer Kirche bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
 der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
 Dr. Hemprich  
 Oberkirchenrat

**Betr.:** Übernahme der Tarifverträge über Zulagen für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst für den Bereich unserer Kirche

Nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften vom 28. Sept. 1970 und dem Tarifvertrag über einen Zuschlag an Arbeiter v. 19. Februar 1971 erhalten die Angestellten (**ab 1. 10. 1970**) und die Arbeiter (**ab 1. 1. 1971**) im öffentlichen Dienst eine Zulage bzw. einen Zuschlag zu ihrer Vergütung.

Die o. g. Tarifverträge werden nach Maßgabe unserer Richtlinien betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter auch für den Bereich unserer Kirche übernommen und in der nächsten Ausgabe unseres Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht. Unabhängig von der Veröffentlichung werden mit der Bitte um unverzügliche Veranlassung übersandt:

1. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften vom 28. 9. 1970 — Anlage A

2. Tarifvertrag über einen Zuschlag an Arbeiter vom 19. Febr. 1971 — Anlage B

Zur Durchführung der Tarifverträge wird folgendes bemerkt:

1. Die o. g. Tarifverträge gelten nur für diejenigen Mitarbeiter, für die der BAT bzw. der BMT-G gilt und deren Arbeitszeit **21 Stunden und mehr wöchentlich** beträgt (für die im Angestelltenverhältnis stehenden Mitarbeiter für die Zeit vom 1. 10.—31. 12. 1970 21,5 Stunden und mehr wöchentlich).

2. Diese Tarifverträge finden keine Anwendung auf die nebenamtlichen Kirchenmusiker, deren Vergütung nach Maßgabe unserer Verwaltungsanordnung v. 3. 10. 1969 (GVBl. XVII. Bd. S. 19) festgesetzt wird und die nebenamtlichen Kirchenrechnungsführer, deren Vergütung weniger als 50 v. H. der vollen Vergütung beträgt.

Da die Gemeindefrauen ab 1. 1. 1971 nach der Anlage 1 b zum BAT (Kr-Vergütungsgruppen) vergütet werden sollen, ist für diesen Personenkreis die Zulage ebenfalls nicht zu zahlen, weil vom o. a. Tarifvertrag diese Mitarbeiter nicht erfaßt werden. Hinsichtlich der Umstellung der Vergütungsberechnungen für Gemeindefrauen nach Kr. ergeht in den nächsten Tagen eine weitere Verfügung (Neufassung der Tätigkeitsmerkmale).

3. Nach § 1 Abs. 1 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte erhalten die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten Zulagen unter den gleichen Voraussetzungen, in gleicher Höhe und im gleichen Umfang, wie sie den entsprechenden vergleichbaren Beamten nach dem Landesbesoldungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung zustehen. Es handelt sich dabei um Zulagen, die den Beamten nach den Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B und nach den Fußnoten zu den Besoldungsgruppen, gewährt werden. Für die Angestellten im Bereich unserer Kirche kommen nur Zulagen nach Maßgabe von Nr. 12 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen in Betracht. Sie betragen monatlich:

für Angestellte der Verg.-Gr.	vom 1. 10. bis 31. 12. 1970 DM	ab 1. 1. 71 DM
X—IX a	27,—	40,—
VIII—V b (Meister)	43,20	67,—
V b/a—III	67,—	100,—
II a	—,—	100,—

4. Die Höhe des Zuschlages für die Arbeiter ergibt sich aus § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages vom 19. 2. 1971.

5. Die Zulagen bzw. die Zuschläge gehören zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Die Zuschläge für die Arbeiter sind auch gesamtversorgungsfähig und bei der Berechnung der Beiträge zur zusätzlichen Altersversorgung zu berücksichtigen. Die o. g. Zulagen an Angestellte sind **nicht** gesamtversorgungsfähig und somit bei der Berechnung der Beiträge **nicht** zu berücksichtigen.

6. Mitarbeiter, die durchschnittlich 21 Stunden und mehr, aber weniger als 42 Stunden wöchentlich arbeiten, erhalten Zulagen bzw. Zuschläge in der Höhe, die dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Zum Beispiel: Angestellter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden der Verg.-Gruppe VII ergibt eine Zulage von  $\frac{67,- \cdot 30}{42} = 47,86$  DM.)

7. Die jugendlichen Angestellten und Arbeiter erhalten die Zulagen bzw. Zuschläge entsprechend den im § 30 BAT und § 21 BMT-G festgelegten vom-Hundert-Sätzen wie folgt:

§ 30 BAT:	vor Vollendung des 15. Lebensjahres	50 v. H.
	nach Vollendung des 15. Lebensjahres	55 v. H.
	nach Vollendung des 16. Lebensjahres	65 v. H.
§ 21 BMT-G:	nach Vollendung des 17. Lebensjahres	75 v. H.
	vor Vollendung des 16. Lebensjahres	65 v. H.
	nach Vollendung des 16. Lebensjahres	85 v. H.
	nach Vollendung des 18. Lebensjahres	95 v. H.
	nach Vollendung des 20. Lebensjahres	100 v. H.

8. **Leistungszulagen oder übertariflich zugebilligte Zulagen an Angestellte sind auf die o. g. Zulagen anzurechnen.**

9. Die Zulagen bzw. Zuschläge nach den anliegenden Tarifverträgen gehören nicht zur Grundvergütung bzw. Monatslohn. Sie sind aber bei der Bemessung des Sterbegeldes, des Übergangsgeldes und der Zuwendung zu berücksichtigen.

10. Die Zulagen bzw. Zuschläge sind nur zu zahlen, wenn Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge gewährt werden.

Sollten sich bezüglich der Anwendung bzw. Auslegung der Tarifverträge Zweifel ergeben, so ist beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

Die Neufestsetzung der Vergütung ist dem Mitarbeiter schriftlich nach dem anliegenden Formblatt mitzuteilen. **Eine Ausfertigung ist dem Oberkirchenrat zu übersenden.** Dabei ist gleichzeitig zwecks Feststellung der haushaltsmäßigen Auswirkungen für uns der Abschn. II des Formblattes auszufüllen. Die Anzahl der erforderlichen Berechnungsbogen sind beim Oberkirchenrat (Besoldungsstelle) anzufordern.

Die Positionen im Haushalt sind um die gezahlten Zulagen zu überschreiten. Hinsichtlich der Bereitstellung weiterer Mittel aus den Anteilen der Landeskirchensteuer ergeht zu gegebener Zeit eine weitere Verfügung.

Ein Doppel dieser Rundverfügung für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

Anlage A

**Tarifvertrag  
über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen  
Vorschriften vom 28. September 1970**

Zwischen  
**der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz des Vorstandes,** einerseits

und  
**der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
— Hauptvorstand —  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Bundesvorstand —** andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

(1) Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, erhalten Zulagen unter den gleichen Voraussetzungen, in der gleichen Höhe und in dem gleichen Umfang, wie sie die entsprechenden vergleichbaren Beamten des Arbeitgebers nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften erhalten. Es sind vergleichbar

die Angestellten der Vergütungsgruppen	den Beamten des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen
I a	A 15
I b	A 14
II a	A 13
die Angestellten der Vergütungsgruppen	den Beamten des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppen
III	A 12
IV a	A 11
IV b	A 10
V b/a	A 9
die Angestellten der Vergütungsgruppen	den Beamten des mittleren Dienstes der Besoldungsgruppen
V b (Meister)	A 9
V c	A 8
VI b	A 7
VII	A 6
VIII	A 5
die Angestellten der Vergütungsgruppen	den Beamten des einfachen Dienstes der Besoldungsgruppen
IX a	A 3
IX b	A 2
X	A 1

(2) Treffen mehrere Zulagen, die auf Grund dieses oder eines anderen Tarifvertrages in entsprechender Anwendung besoldungsrechtlicher Vorschriften zustehen, zusammen, gelten die besoldungsrechtlichen Vorschriften über die gegenseitige Anrechnung von Zulagen.

(3) Auf die Zulagen nach Absatz 1 werden Zulagen nach Nr. 5 a und Nr. 6 Abs. 3 SR 2 0 BAT sowie Leistungszulagen an Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst nach den Protokollnotizen Nummern 4 und 7 des Teils II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1 a zum BAT und entsprechende außertarifliche Zulagen (z. B. an Protokollführer und Locherinnen) angerechnet.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1. Zu den Angestellten, die mit entsprechenden Beamten des Verwaltungsdienstes vergleichbar sind, gehören auch Angestellte im Schreibdienst, im Fernschreibdienst und im Fernsprechvermittlungsdienst sowie Locherinnen und Prüferinnen,  
2. Die gleichen Voraussetzungen für die Gewährung der Zulagen müssen vorliegen, wenn

- a) für die Gewährung der Zulagen bestimmte Vorbildungs- und Ausbildungsvoraussetzungen gefordert werden oder
- b) die Gewährung der Zulagen auf bestimmte Funktionen beschränkt ist.

§ 2

Für die Bemessung der Zulage an Angestellte,

- a) die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben ist § 30 BAT,
- b) die nicht vollbeschäftigt sind, ist § 34 BAT entsprechend anzuwenden.

§ 3

(1) Die Zulagen nach § 1 sind nicht gesamtversorgungsfähig, soweit die an die entsprechenden Beamten zu gewährenden Zulagen nicht ruhegehaltfähig sind.

(2) Die Zulagen sind bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes sowie bei der Bemessung der Zuwendung zu berücksichtigen.

§ 4

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 27. September 1970 aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die im unmittelbaren Anschluß an die auf eigenen Wunsch erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind oder eintreten. Öffentlicher Dienst im Sinne des Satzes 2 ist eine Beschäftigung

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

§ 5

Der Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1970 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes wird ausgeschlossen.

Augsburg, den 28. September 1970

Anlage B

**Tarifvertrag über einen Zuschlag an Arbeiter vom 19. Februar 1971**

Zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand, und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr — Hauptvorstand — wird in Ergänzung des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) folgendes vereinbart:

§ 1

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Geltungsbereich des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) fallenden Arbeiter der Mitglieder der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V.

§ 2

(1) Die Arbeiter erhalten einen monatlichen Zuschlag nach

Maßgabe der folgenden Vorschriften.

(2) Die Höhe des Zuschlags richtet sich nach der Lohngruppe, in die der Arbeiter eingruppiert ist. Er beträgt monatlich in den Lohngruppen

- I b bis IV 27 DM, ab 1. Febr. 1972 40 DM, (im Bereich NRW: I bis V)
- V bis VII 34 DM, ab 1. Febr. 1972 67 DM. (im Bereich NRW: VI und VII)

§ 21 BMT-G ist entsprechend anzuwenden.

(3) Auf den Zuschlag nach Absatz 2 wird die Zulage nach § 5 der Anlage 10 a zum BMT-G angerechnet.

(4) Der Zuschlag ist nicht Bestandteil des Monatsgrundlohnes.

Der Zuschlag ist bei der Bemessung der Anwendung des Übergangsgeldes und des Sterbegeldes zu berücksichtigen. Bei der Berechnung des Urlaubslohnes gilt er als ständiger Lohnzuschlag (§ 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b BMT-G).

Der Zuschlag wird nur für Zeiträume gewährt, für die dem Arbeiter Lohn zusteht.

§ 3

(1) Für die Arbeiter im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe ist der Zuschlag nach den diesem Tarifvertrag zugrundeliegenden Grundsätzen bezirklich zu vereinbaren.

(2) Für Straßenwärter, Straßenbauarbeiter, Straßenbauhilfsarbeiter usw. der Landkreise und der Kommunalverbände höherer Ordnung ist der Zuschlag bezirklich zu vereinbaren.

§ 4

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes wird ausgeschlossen.

(2) Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Arbeiter, die spätestens mit Ablauf des 28. Februar 1971 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind oder ausscheiden. Dies gilt auf Antrag nicht für Arbeiter, die in unmittelbarem Anschluß an die auf eigenen Wunsch erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber, für den der BMT-G gilt, oder bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts eingetreten sind oder eintreten.

Stuttgart, den 19. Februar 1971

Kirchengemeinde: .....  
 Name, Vorname: ..... geb. am: .....  
 Berufsbezeichnung: .....  
 Vergütungs-/Lohngruppe: ..... ab: .....  
 Tag der Einstellung\*: .....  
 Dienstantritt bei der Kirchengemeinde am: .....

**I. Neufestsetzung der Vergütung ab 1. 10. 1970 und 1. 1. 1971 auf Grund des Rundschreibens Nr. 40 vom 21. 4. 1971, Az. ab 1. 10. 1970 ab 1. 1. 1971**

Grundvergütung	..... DM	..... DM
Ortszuschlag**	..... DM	..... DM
(.....)	.....	.....
Zulage/Zuschlag	..... DM	..... DM
Hiervon wegen Teilzeitbeschäftigung	..... DM	..... DM
(...../43) (...../42)	.....	.....
Kinderzuschlag	..... DM	..... DM
zusammen:	..... DM	..... DM

**II. Betrag der für die Zeit vom 1. 10. 1970 bis 31. 12. 1971 zu zahlenden Zulage (Zuschlag)**

ab 1. 10. bis 31. 12. 1970 monatl.  
 ..... DM × ..... Mon. = ..... DM  
 ab 1. 1. bis 31. 12. 1971 monatl.  
 ..... DM × ..... Mon. = ..... DM  
 zusammen: ..... DM  
 Hiervon entfallender Arbeitgeberanteil ..... DM  
 zur Sozialversicherung ..... DM  
 Jahresbetrag: ..... DM  
 ....., den .....

(Unterschrift des Kirchenrechnungsführers)

\* Als Tag der Einstellung gilt der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen oder kirchlichen Dienst gestanden hat.

\*\* Tarifklasse, Ortsklasse und Stufe einsetzen.

**Bekanntmachung  
betreffend Erhöhung der Vergütungen und Löhne  
der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst**

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 17. Februar 1972 Az. 954 — 0 betreffend Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst (mit Anlagen) bekanntgegeben.

Oldenburg, den 18. Februar 1972

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst

Die Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sind durch Tarifverträge vom 19. Januar 1972 mit Wirkung vom **1. Januar 1972** erhöht.

Die oben genannten Tarifverträge werden nach Maßgabe unserer Richtlinien betr. die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter auch für den Bereich unserer Kirche übernommen und in der nächsten Ausgabe unseres Gesetz- und Verordnungsblattes veröffentlicht. Unabhängig von der Veröffentlichung erhalten Sie als Anlagen:

1. Vergütungstarifvertrag Nr. 10 — Anlage A —,
2. Änderungstarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für die Berufe des Sozial- u. Erziehungsdienstes — Anlage B —,
3. Ausbildungsvergütungstarifvertrag — Anlage C —,
4. Monatslohtarifvertrag Nr. 3 zum BMT-G — Anlage D — mit der Bitte, die Durchführung der Tarifverträge **unverzüglich** zu veranlassen.

Zur Durchführung der Tarifverträge wird folgendes bemerkt:

**A. Vergütungstarifvertrag Nr. 10**

1. Die Grundvergütungsbeiträge sind entsprechend der Vergütungsgruppe und des für die Vergütung maßgebenden Lebensalters den Anlagen 1 bis 4 zu entnehmen.
2. Die ab 1. Januar 1972 gültigen Ortszuschlagssätze sind der Anlage 6 zu entnehmen.
3. Angestellte, die im Kalenderjahr 1971 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsverdienstgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei waren oder die die Jahresarbeitsverdienstgrenze im Jahre 1971 überschritten haben und deren regelmäßiges Entgelt zu Beginn des Monats Januar 1972 die für 1972 geltende Jahresarbeitsverdienstgrenze nicht überschritten hatte, sind bzw. bleiben vom 1. Januar 1972 an auch dann krankenversicherungspflichtig, wenn ihr Entgelt auf Grund der durch den Vergütungstarifvertrag eintretenden Erhöhung die Jahresarbeitsverdienstgrenze übersteigt. Sie scheiden gemäß § 165 Abs. 5 Satz 2 RVO erst mit Ablauf des Jahres 1972 aus der Krankenversicherungspflicht aus, sofern ihr Entgelt höher ist als die vom 1. Januar 1973 an geltende Jahresarbeitsverdienstgrenze (§ 165 Abs. 5 Satz 1, 2. Halbsatz RVO).

**B. Vergütung der Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes**

Die Vergütungssätze sind durch feste Beträge geregelt, die dem Tarifvertrag zu entnehmen sind.

**C. Ausbildungsvergütungstarifvertrag**

Die Vergütungssätze sind wie bisher durch feste Beträge geregelt.

**D. Monatslohtarifvertrag Nr. 3 zum BMT-G**

1. Monatstabellenlöhne sind
  - a) für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. September 1972 der Ortsklasse S in der Anlage 1 a und der Ortsklasse A in der Anlage 1 b;
  - b) für die Zeit vom 1. Oktober 1972 an der Ortsklasse S in der Anlage 2 a und der Ortsklasse A in der Anlage 2 b festgelegt.
2. Der Sozialzuschlag ist für das erste kinderzuschlagsberechtigende Kind
 

von 86 v. H. auf 89 v. H.,

für das zweite bis fünfte kinderzuschlagsberechtigende Kind

von 100 v. H. auf 104 v. H. und

für das sechste und jedes weitere kinderzuschlagsberechtigende Kind

von 124 v. H. auf 129 v. H.

erhöht.

**E. Allgemeines**

Die Neufestsetzung der Vergütung ist den Mitarbeitern **schriftlich** mitzuteilen. Darüber hinaus sind die Vergütungsfestsetzungen **aktenkundig** zu machen, damit sie jederzeit nachgeprüft werden können. Sollten sich hinsichtlich der Auslegung der Tarifverträge Zweifel ergeben so wird gebeten, beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

Ein Doppel dieser Rundverfügung mit Anlagen für den Kirchenrechnungsführer liegt an.

**Anlage A**

**Vergütungstarifvertrag Nr. 10 zum BAT  
für den Bereich des Bundes und für den Bereich  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
vom 19. Januar 1972**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch den Bundesminister des Innern,  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und  
Verkehr — Hauptvorstand —,  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Bundesvorstand —

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die

- a) unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT);
- b) unter die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallen.

§ 2

Angestellte, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen

- A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT fallen
  - (1) Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.
  - (2) Die Grundvergütungen der Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 BAT), ergeben sich aus der Anlage 2.
  - (3) Die Gesamtvergütungen der Angestellten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 3.
- B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b zum BAT fallen
 

Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 4 festgelegt.

§ 3

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung (Anlage 5 entfällt dadurch)

§ 4

Überstundenvergütungen

(1) Die Überstundenvergütungen (§ 35 Abs. 2 BAT) betragen:

In Verg.-Gruppe	DM	In Verg.-Gruppe	DM
X	6,30	Kr. I	7,08
IX b	6,76	Kr. II	7,51
IX a	7,01	Kr. III	8,—
VIII	7,29	Kr. IV	8,50
VII	7,91	Kr. V	9,04
VI a und VI b	8,59	Kr. VI	9,60
V c	9,38	Kr. VII	9,96
V a und V b	9,92	Kr. VIII	10,14
IV b	10,35	Kr. IX	10,81
IV a	11,29	Kr. X	11,51
III	12,33	Kr. XI	12,29
II b	13,—	Kr. XII	13,06
II a	13,73		
I b	15,05		

(2) Die Sätze nach Absatz 1 werden für jede volle Überstunde gezahlt. Ergibt sich bei der wöchentlichen Überstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet; weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§ 5

Bereitschaftsdienstvergütungen

Die Vergütungssätze nach Nr. 6 Abschn. B Abs. 3 SR 2 a, Nr. 5 Abs. 3 SR 2 b, Nr. 8 Abschn. B Abs. 3 SR 2 c, Nr. 8 Abschn. B I. Abs. 3 SR 2 e III und Nr. 3 Abschn. A Abs. 3 SR 2 n BAT betragen je Stunde:

In Verg.-Gruppe	DM	In Verg.-Gruppe	DM
IX b	6,22	Kr. I	6,51
IX a	6,45	Kr. II	6,91
VIII	6,70	Kr. III	7,36
VII	7,28	Kr. IV	7,82
VI b	7,90	Kr. V	8,31
V c	8,63	Kr. VI	8,83
V b	9,10	Kr. VII	9,13
IV b	9,45		
IV a	10,31		
III	11,26		
II a	12,54		
I b	13,74		

§ 6

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 7

Überleitung am 1. Januar 1972

Für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten, die am 31. Dezember 1971 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das zu demselben Arbeitgeber am 1. Januar 1972 fort-

bestanden hat, und deren Grundvergütungen die jeweiligen Endgrundvergütungen

a) in den Vergütungsgruppen X, IX b und VII BAT auf Grund des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 des Vergütungstarifvertrages vom 16. März 1960 (TdL) bzw. vom 26. April 1960 (Bund) um 2 DM;

b) in den Vergütungsgruppen VI b und VI a BAT um bis zu 30 DM sowie in der Vergütungsgruppe V c BAT um bis zu 38 DM auf Grund des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 des Vergütungstarifvertrages vom 23. Juli 1958

überschreiten durften, werden die Endgrundvergütungen um die bisherigen Überschreitungsbeiträge erhöht.

§ 8

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 9

Ortszuschlag

Abweichend von den nach der Kündigung des BAT weiter anzuwendenden §§ 29 und 73 Abs. 4 Nr. 2 Satz 2 BAT gilt für die unter den Geltungsbereich des BAT sowie für die unter die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallenden Angestellten die diesem Tarifvertrag als Anlage 6 beigefügte Ortszuschlagstabelle. Sie tritt außer Kraft, wenn für die Beamten des Arbeitgebers eine entsprechende oder eine günstigere Ortszuschlagstabelle in Kraft tritt. Von diesem Zeitpunkt an sind die §§ 29 und 73 Abs. 4 Nr. 2 Satz 2 BAT uneingeschränkt weiter anzuwenden.

§ 10

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 11

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1972 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1972, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1

(§ 2 Abschn. A Abs. 1 des VergTV Nr. 10)

Tabelle der Grundvergütungen für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres (§ 27 Abschn. A BAT)

Verg.-Gruppe	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem Lebensjahr (monatlich in DM)														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
I a		1874,08	1959,74	2045,40	2131,06	2216,72	2302,38	2388,04	2473,70	2559,36	2645,02	2730,68	2816,34	2898,48	
I b		1666,08	1748,43	1830,78	1913,13	1995,48	2077,83	2160,18	2242,53	2324,88	2407,23	2489,58	2571,93	2654,08	
II a		1476,80	1552,44	1628,08	1703,72	1779,36	1855,00	1930,64	2006,28	2081,92	2157,56	2233,20	2308,80		
II b		1376,96	1445,91	1514,86	1583,81	1652,76	1721,71	1790,66	1859,61	1928,56	1997,51	2066,46	2096,64		
III	1312,48	1376,96	1441,44	1505,92	1570,40	1634,88	1699,36	1763,84	1828,32	1892,80	1957,28	2021,76	2083,12		
IV a	1189,76	1248,76	1307,76	1366,76	1425,76	1484,76	1543,76	1602,76	1661,76	1720,76	1779,76	1838,76	1896,96		
IV b	1087,84	1134,64	1181,44	1228,24	1275,04	1321,84	1368,64	1415,44	1462,24	1509,04	1555,84	1602,64	1608,88		
V a	952,64	993,79	1034,94	1076,09	1117,24	1158,39	1199,54	1240,69	1281,84	1322,99	1364,14	1405,29	1443,52		
V b	952,64	993,79	1034,94	1076,09	1117,24	1158,39	1199,54	1240,69	1281,84	1322,99	1364,14	1405,29	1408,16		
V c	888,18	927,12	966,06	1005,00	1043,94	1082,88	1121,82	1160,76	1199,70	1238,64	1277,12				
VI a	832,00	862,09	892,18	922,27	952,36	982,45	1012,54	1042,63	1072,72	1102,81	1132,90	1162,99	1193,08	1223,17	1249,04
VI b	832,00	862,09	892,18	922,27	952,36	982,45	1012,54	1042,63	1072,72	1102,81	1132,90	1156,48			
VII	758,16	782,60	807,04	831,48	855,92	880,36	904,80	929,24	953,68	978,12	1002,56	1020,24			
VIII	688,51	710,87	733,23	755,59	777,95	800,31	822,67	845,03	867,39	884,00					
IX a	660,40	681,50	702,60	723,70	744,80	765,90	787,00	808,10	826,80						
IX b	627,52	647,58	667,64	687,70	707,76	727,82	747,88	767,94	782,08						
X	569,92	589,98	610,04	630,10	650,16	670,22	690,28	710,34	723,84						

Anlage 2

(§ 2 Abschn. A Abs. 2 des VergTV Nr. 10)

Tabelle der Grundvergütungen für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten unter 21 bzw. 23 Jahren (§ 28 BAT)

Verg.-Gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)	
	21.	23.
I b		1582,78
II a		1402,96
II b		1308,11

Grundvergütungen nach Vollendung des 18., 19., 20. Lebensjahres (monatlich in DM)

Verg.-Gruppe	18.	19.	20.
IV b	—	—	1087,84
V a / V b	—	—	952,64
V c	—	—	888,18
VI a/VI b	765,44	798,72	832,00
VII	697,51	727,83	758,16
VIII	633,43	660,97	688,51
IX a	607,57	633,98	660,40
IX b	577,32	602,42	627,52
X	524,33	547,12	569,92

**Anlage 3**  
(§ 2 Abschn. A Abs. 3 des VergTV Nr. 10)

Tabelle der Gesamtvergütungen  
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten unter 18 Jahren  
(§ 30 BAT)

Alter	Ortsklasse	VI a/b	Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen					X
			VII	VIII (monatlich in DM)	IX a	IX b		
Vor Vollendung des 15. Lebensjahres	S	556,75	519,83	485,01	—	454,51	425,71	
	A	553,25	516,33	481,51	—	451,01	422,21	
Nach Vollendung des 15. Lebensjahres	S	612,43	571,81	533,51	—	499,96	468,28	
	A	608,58	567,96	529,66	—	496,11	464,43	
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	S	723,78	675,78	630,51	612,24	590,86	553,42	
	A	719,23	671,23	625,96	607,69	586,31	548,87	
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	S	835,13	779,75	727,51	706,43	681,77	638,57	
	A	829,88	774,50	722,26	701,18	676,52	633,32	

Anmerkung: In den Dienstorten Berlin und Hamburg tritt hierzu der örtliche Sonderzuschlag nach § 32 in Verbindung mit § 30 BAT.

**Anlage 4**  
(§ 2 Abschn. B des VergTV Nr. 10)

Tabelle der Grundvergütungen  
für die unter Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten

Verg.-Gruppe	Grundvergütungssätze in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kr. XII	1555,84	1638,00	1720,16	1775,28	1830,40	1885,52	1940,64	1995,76	2050,88	2102,88
Kr. XI	1440,40	1519,44	1598,48	1651,52	1704,56	1757,60	1810,64	1863,68	1916,72	1965,60
Kr. X	1333,28	1406,08	1478,88	1527,76	1576,64	1625,52	1674,40	1723,28	1772,16	1820,00
Kr. IX	1234,48	1302,08	1369,68	1415,44	1461,20	1506,96	1552,72	1598,48	1644,24	1684,80
Kr. VIII	1142,96	1205,36	1267,76	1310,40	1353,04	1395,68	1438,32	1480,96	1523,60	1560,00
Kr. VII	1058,72	1116,96	1175,20	1213,68	1252,16	1290,64	1329,12	1367,60	1406,08	1444,56
Kr. VI	980,72	1033,76	1086,80	1123,20	1159,60	1196,00	1232,40	1268,80	1305,20	1337,44
Kr. V	907,92	957,84	1007,76	1041,04	1074,32	1107,60	1140,88	1174,16	1207,44	1238,64
Kr. IV	840,32	886,08	931,84	963,04	994,24	1025,44	1056,64	1087,84	1119,04	1147,12
Kr. III	777,92	819,52	861,12	889,20	917,28	945,36	973,44	1001,52	1029,60	1052,48
Kr. II	720,72	757,12	793,52	818,48	843,44	868,40	893,36	918,32	943,28	965,12
Kr. I	667,68	699,92	732,16	754,00	775,84	797,68	819,52	841,36	863,20	885,04

**Anlage 6**  
(§ 9 des VergTV Nr. 10)

Ortszuschlag  
für die unter die Anlagen 1 a und 1 b zum BAT sowie für die unter die ADO  
für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallenden Angestellten

Tarif- klasse	Verg.-Gruppen	Orts- klasse	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7
			Monatsbeträge in DM						
I b	ADO I a bis II b	S	347,—	431,50	476,—	528,—	580,—	632,—	684,—
		A	329,—	408,—	452,50	504,50	556,50	608,50	660,50
I c	III bis V a/b, Kr. VII bis Kr. XII	S	304,50	377,50	422,—	474,—	526,—	578,—	630,—
		A	297,—	367,—	411,50	463,50	515,50	567,50	619,50
II	V c bis X, Kr. I bis Kr. VI	S	281,50	355,50	400,—	452,—	504,—	556,—	608,—
		A	274,50	344,50	389,—	441,—	493,—	545,—	597,—

Für das sechste und die weiteren Kinder erhöht sich der Ortszuschlag um je 64,50 DM.

**Anlage B**

**Tarifvertrag**

vom 19. Januar 1972

zur Änderung des Tarifvertrages vom 17. Dezember 1970 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch den Bundesminister des Innern,  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,  
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport  
und Verkehr — Hauptvorstand —,  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Bundesvorstand —

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

§ 2 Satz 1 des Tarifvertrages vom 17. Dezember 1970 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes wird in folgender Fassung wieder in Kraft gesetzt:

„Die Praktikanten (Praktikantinnen) erhalten folgendes monatliches Entgelt:  
Für die Berufe

Für die Berufe	In den Ortsklassen			
	ledig DM	verh. DM	ledig DM	verh. DM
des Sozialarbeiters	989,66	1044,41	984,03	1036,53
des Sozialpädagogen	989,66	1044,41	984,03	1036,53
des Erziehers	782,87	838,37	777,62	830,12
der Kindergärtnerin	782,87	838,37	777,62	830,12
der Hortnerin	782,87	838,37	777,62	830,12
der Kinderpflegerin	730,61	786,11	725,36	777,86

§ 2

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1972 in Kraft.

Bonn, den 19. Januar 1972

**Anlage C**

**Tarifvertrag**

über die Ausbildungsvergütungen für die Lehrlinge  
und Anlernlinge bei Bund und Ländern  
vom 19. Januar 1972

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch den Bundesminister des Innern,  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz der Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport  
und Verkehr — Hauptvorstand —,  
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Bundesvorstand —

andererseits

wird für die unter den Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der Lehrlinge und Anlernlinge vom 21. September 1961 fallenden Lehrlinge und Anlernlinge bei Bund und Ländern, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 27. April 1971, folgendes vereinbart:

§ 1

(1) Die Ausbildungsvergütung gemäß § 6 Abs. 1 des Tarifvertrages vom 21. September 1961 beträgt monatlich

a) bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses vor Vollendung des 18. Lebensjahres	
im 1. Ausbildungsjahr	220,— DM
im 2. Ausbildungsjahr	275,— DM
im 3. Ausbildungsjahr	330,— DM
im 4. Ausbildungsjahr	385,— DM

b) bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses nach Vollendung des 18. Lebensjahres

im 1. Ausbildungsjahr	250,— DM
im 2. Ausbildungsjahr	312,50 DM
im 3. Ausbildungsjahr	375,— DM
im 4. Ausbildungsjahr	437,50 DM

(2) Die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 Buchst. b erhält auch der Lehrling (Anlernling), dessen 19. Geburtstag in den Einstellungsmonat fällt.

§ 2

(1) An die in § 1 Abs. 1 Buchst. a des Tarifvertrages vom 21. September 1961 genannten Angestelltenlehrlinge (-anlernlinge) können 50 v. H. der in dem Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 vereinbarten Zulagen gezahlt werden, wenn die dort geforderten Voraussetzungen vorliegen.

(2) An die in § 1 Abs. 1 Buchst. b des Tarifvertrages vom 21. September 1961 genannten Handwerker- und Facharbeiterlehrlinge (-anlernlinge), die im Rahmen ihrer Ausbildung in erheblichem Umfang mit Arbeiten gemäß § 29 MTB II/MTL II beschäftigt werden, kann im 3. und 4. Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag von 15 DM zur Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

§ 3

(1) Gewährt der Ausbildende Kost und Wohnung, wird die Ausbildungsvergütung um monatlich 88 DM gekürzt.

(2) Gewährt der Ausbildende nur Wohnung, wird die Ausbildungsvergütung um monatlich 22 DM, gewährt er nur Kost, wird sie um monatlich 66 DM gekürzt.

§ 4

(1) Die Wasserbaulehrlinge der Wasser- und Schiffsverkehrsverwaltung des Bundes haben während des Besuches der Lehrbaustelle für Wasserbauwerker die auf der Lehrbaustelle entstehenden Verpflegungskosten aus der Ausbildungsvergütung zu bestreiten.

(2) Werden Schiffsjungen der Wasser- und Schiffsverkehrsverwaltung des Bundes zum Besuch einer anerkannten Schiffer-Berufsschule in einen von der Binnenschifffahrt betreuten Schiffsjungenheim untergebracht, haben sie die Kosten für Unterkunft und Verpflegung aus der Ausbildungsvergütung zu bestreiten. Dem Schiffsjungen muß jedoch mindestens ein monatliches Taschengeld von 56 DM verbleiben.

§ 5

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1972 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1972, schriftlich gekündigt werden.

Bonn, den 19. Januar 1972

**Anlage D**

Monatslohnstarifvertrag Nr. 3

zum BMT-G

vom 19. Januar 1972

Zwischen

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,  
Transport und Verkehr — Hauptvorstand —

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter, die

a) in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied der Arbeitgeberverbände stehen, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, und

b) unter den Geltungsbereich des Bundesmantelstarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg.

§ 2

Höhe des Monatstabellenlohnes

Die Monatstabellenlöhne sind für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände

- a) in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und im Saarland  
 aa) für die Zeit vom 1. Januar 1972 bis 30. September 1972 in den Anlagen 1 a und 1 b,  
 bb) für die Zeit vom 1. Oktober 1972 an in den Anlagen 2 a und 2 b,  
 b) (entfällt für den Bereich unserer Kirche) festgelegt.

§ 3

Stufen des Monatstabellenlohnes

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

(2) Beschäftigungszeit ist die in § 6 BMT-G festgelegte Zeit; § 20 Satz 2 der Anlage 1 zum BMT-G und § 1 Satz 2 der Anlage 9 zum BMT-G finden keine Anwendung. Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vervollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

Zeiten, die nach § 4 Abs. 2 des Bundeslohntarifvertrages Nr. 16 oder nach § 1 Abs. 2 des 10. Bundeslohntarifvertrages für Haus- und Küchenpersonal für die Berechnung der Dienstalterszulage berücksichtigt worden sind, sind auch bei der Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes zu berücksichtigen.

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

§ 4

Sozialzuschlag

Neben dem Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag für das erste kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 89 v. H., für das zweite bis fünfte kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 104 v. H.,

für das sechste und jedes weitere kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 129 v. H. des Kinderzuschlages, der ihm nach Maßgabe des Tarifvertrages über Kinderzuschläge vom 28. Juli 1958 in der Fassung des Tarifvertrages vom 5. August 1970 für den jeweiligen Kalendermonat gezahlt wird oder zu zahlen wäre, wenn dem anderen Elternteil Kinderzuschlag für dasselbe Kind nicht zustehen würde. Bei der Gewährung des Sozialzuschlages wird auch der Kinderzuschlag berücksichtigt, auf den der Arbeiter Anspruch hätte, wenn sein sonst kinderzuschlagsberechtigendes Kind nicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes einberufen wäre. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs sind abzurunden.

Protokollerklärungen:

- Der Sozialzuschlag gilt als ständiger Lohnzuschlag im Sinne von § 67 Nr. 40 Abs. 1 Buchst. b BMT-G; die Dreimonatsfrist nach der Protokollerklärung zu Buchstabe b braucht in diesem Falle nicht erfüllt zu sein. Der Sozialzuschlag wird auch bei einer bezirklichen Regelung nach § 67 Nr. 40 Abs. 4 BMT-G neben dem Urlaubslohn gezahlt.
- Die Vomhundertsätze gelten nur, solange der Kinderzuschlag monatlich 50 DM beträgt.
- Anderer Elternteil im Sinne des Satzes 1 ist
  - der andere natürliche Elternteil,
  - der andere Adoptiveltern-, Großeltern- oder Pflegeeltern-teil oder
  - gegenüber einem Stiefeltern-teil dessen Ehegatte.

§ 5

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 6

Für den Bereich unserer Kirche ohne Bedeutung

§ 7

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1972 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1972, schriftlich gekündigt werden.

B o n n , den 19. Januar 1972

Anlage 1 a

**Monatstabellenlöhne**  
 Gültig vom 1. Januar 1972 bis 30. September 1972  
 (in DM)  
 Ortsklasse S

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1198,92	1233,24	1260,28	1286,28	1311,24	1333,08	1349,72	1365,32	1378,84	1390,28
VI	1139,64	1173,96	1199,96	1223,88	1247,80	1268,60	1285,24	1298,76	1312,28	1323,72
V	1083,48	1115,72	1138,60	1163,56	1184,36	1204,12	1219,72	1233,24	1244,68	1255,08
IV	1025,24	1055,40	1077,24	1100,12	1119,88	1138,60	1154,20	1166,68	1177,08	1187,48
III	974,28	1003,40	1024,20	1045,—	1064,76	1083,48	1097,—	1109,48	1119,88	1128,20
II	928,52	953,48	975,32	995,08	1013,80	1031,48	1045,—	1056,44	1067,88	1076,20
I a	881,72	905,64	925,40	944,12	960,76	977,40	989,88	1000,28	1010,68	1017,96
I b	863,—	886,92	904,60	924,36	941,—	956,60	968,04	979,48	988,84	997,16

Anlage 1 b

**Monatstabellenlöhne**  
 Gültig vom 1. Januar 1972 bis 30. September 1972  
 (in DM)  
 Ortsklasse A

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1171,36	1206,72	1230,64	1256,64	1280,56	1302,40	1318,—	1333,60	1345,04	1356,48
VI	1116,24	1148,48	1173,44	1197,36	1219,20	1241,04	1256,64	1270,16	1282,64	1293,04
V	1062,16	1091,28	1115,20	1137,04	1159,92	1178,64	1193,20	1206,72	1218,16	1227,52
IV	1004,96	1034,08	1055,92	1078,80	1097,52	1116,24	1130,80	1143,28	1153,68	1164,08
III	957,12	984,16	1003,92	1024,72	1042,40	1060,08	1073,60	1086,08	1096,48	1104,80
II	911,36	938,40	957,12	976,88	994,56	1011,20	1023,68	1035,12	1044,48	1052,80
I a	866,64	890,56	910,32	928,—	944,64	960,24	972,72	983,12	992,48	1000,80
I b	852,08	876,—	893,68	911,36	928,—	943,60	956,08	965,44	974,80	983,12

**Monatstabellenlöhne**  
**Gültig ab 1. Oktober 1972**  
 (in DM)  
**Ortsklasse S**

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1198,92	1238,42	1275,52	1309,76	1341,15	1369,69	1395,37	1418,20	1438,18	1455,30
VI	1139,64	1176,83	1211,99	1244,45	1274,20	1301,25	1325,59	1347,23	1366,16	1382,39
V	1083,48	1118,44	1151,77	1182,54	1210,74	1236,38	1259,45	1279,96	1297,91	1313,29
IV	1029,09	1063,11	1094,70	1123,86	1150,59	1174,89	1196,76	1216,20	1233,21	1247,79
III	978,41	1010,66	1040,61	1068,25	1093,59	1116,63	1137,36	1155,79	1171,91	1185,73
II	930,37	960,94	989,32	1015,52	1039,54	1061,37	1081,02	1098,49	1113,77	1126,87
I a	884,84	913,81	940,71	965,55	988,32	1009,02	1027,65	1044,21	1058,70	1071,12
I b	865,08	893,36	919,62	943,86	966,08	986,28	1004,46	1020,62	1034,76	1046,88

**Monatstabellenlöhne**  
**Gültig ab 1. Oktober 1972**  
 (in DM)  
**Ortsklasse A**

Lohngruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VII	1183,40	1222,82	1259,43	1293,22	1324,20	1352,36	1377,70	1400,23	1419,94	1436,84
VI	1124,68	1162,05	1196,75	1228,78	1258,14	1284,83	1308,85	1330,20	1348,88	1364,90
V	1069,02	1104,44	1137,33	1167,69	1195,52	1220,82	1243,59	1263,83	1281,54	1296,72
IV	1016,26	1049,83	1081,01	1109,79	1136,17	1160,15	1181,73	1200,92	1217,71	1232,10
III	966,25	998,07	1027,62	1054,90	1079,90	1102,63	1123,09	1141,28	1157,19	1170,83
II	918,85	949,01	977,02	1002,88	1026,58	1048,13	1067,52	1084,76	1099,84	1112,77
I a	873,92	902,51	929,06	953,57	976,04	996,46	1014,84	1031,18	1045,48	1057,73
I b	858,32	886,37	912,41	936,45	958,49	978,52	996,55	1012,58	1026,60	1038,62

**Nr. 115****Verwaltungsanordnung****zur Änderung der Verwaltungsanordnung betreffend Richtlinien für die Vergütung der Kirchenmusiker**

Auf Grund des Gesetzes vom 15. Februar 1963 zur Änderung des Gesetzes betreffend Organisten und Kirchengemeindebeamte vom 24. Januar 1931 (GVBl. Bd. XV, S. 164) erläßt der Oberkirchenrat mit Zustimmung des Synodalausschusses und im Benehmen mit dem Verband der Mitarbeiter der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e. V. folgende Verwaltungsanordnung zur Änderung der Verwaltungsanordnung vom 3. 10. 1969 (GVBl. Bd. XVII, Seite 19).

**Artikel I****1. § 2 Absatz 1 erhält folgende Fassung:**

Die Vergütung der nebenamtlichen Kirchenmusiker beträgt:

**A. Organistendienst:**

- wöchentlich 1 Gottesdienst (sonn- und feiertags) ..... monatlich 141,— DM
- wöchentlich 2 Gottesdienste (sonn- und feiertags, z. B. Haupt- und Kindergottesdienst) ..... monatlich 171,— DM
- wöchentlich 2 zeitlich getrennte Gottesdienste ..... monatlich 208,— DM
- wöchentlich regelmäßig mehr als 2 zeitlich getrennte Gottesdienste .. monatlich 233,— DM

**B. Chorleiterdienst:**

- Leitung eines Kirchenchors mit mindestens 25 Übungsstunden jährlich ..... monatlich 74,— DM
- Leitung eines Kirchenchors mit regelmäßig einem wöchentlichen Übungsabend, der mindestens zwölfmal jährlich im Gottesdienst mitwirkt .. monatlich 135,— DM

**C. Posaunenchorleiterdienst:**

Leitung eines durch den Oberkirchenrat anerkannten Posaunenchors mit regelmäßig einem wöchentlichen Übungsabend, der mindestens zwölfmal jährlich bei kirchlichen Veranstaltungen mitwirkt... monatlich 74,— DM

**2. § 5 Absatz 1 erhält folgende Fassung:**

Für einzelne kirchenmusikalische Dienste gelten folgende Sätze:

- Hauptgottesdienst mit Abendmahl..... 22,— DM
- Hauptgottesdienst ohne Abendmahl..... 18,— DM
- Wochengottesdienste ..... 14,50 DM
- Kindergottesdienst ..... 14,50 DM
- Selbständige Amtshandlungen (Taufen, Trauungen, Beerdigungen) ..... 14,50 DM
- Amtshandlungen im Anschluß an einen Gottesdienst ..... 12,— DM
- Musikalische Sonderleistungen bei Kasualien (einschl. Probe) auf Wunsch der Beteiligten: — nach Vereinbarung — mindestens..... 30,— DM
- Singstunde ..... 14,50 DM
- Kurze Andachten und Bibelstunden..... 12,— DM

**Artikel II**

Die Verwaltungsanordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1972 in Kraft.

Oldenburg, den 4. April 1972

Evangelisch-lutherischer  
Oberkirchenrat  
Rechenmacher  
Oberkirchenrat

**Nr. 116****Bekanntmachung  
der Verwaltungsanordnung betr. Richtlinien für  
die Vergütung der Kirchenmusiker**

Der Oberkirchenrat veröffentlicht nachstehend die Verwaltungsanordnung betr. Richtlinien für die Vergütung der Kirchenmusiker in der gültigen Fassung:

Oldenburg, den 4. April 1972

Evangelisch-lutherischer  
Oberkirchenrat  
Rechenmacher  
Oberkirchenrat

**Verwaltungsanordnung,  
betreffend Richtlinien für die Vergütung der Kirchenmusiker**

§ 1

Die Vergütung der im Hauptamt angestellten Kirchenmusiker wird durch die Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

§ 2

(1) Die Vergütung der nebenamtlichen Kirchenmusiker beträgt:

**A. Organistendienst:**

1. wöchentlich 1 Gottesdienst (sonn- und feiertags) ..... monatlich 141,— DM
2. wöchentlich 2 Gottesdienste (sonn- und feiertags, z. B. Haupt- und Kindergottesdienst) ..... monatlich 171,— DM
3. wöchentlich 2 zeitlich getrennte Gottesdienste ..... monatlich 208,— DM
4. wöchentlich regelmäßig mehr als 2 zeitlich getrennte Gottesdienste .. monatlich 233,— DM

**B. Chorleiterdienst:**

1. Leitung eines Kirchenchors mit mindestens 25 Übungsstunden jährlich ..... monatlich 74,— DM
2. Leitung eines Kirchenchors mit regelmäßig einem wöchentlichen Übungsabend, der mindestens zwölfmal jährlich im Gottesdienst mitwirkt. .... monatlich 135,— DM

**C. Posaunenchorleiterdienst:**

Leitung eines durch den Oberkirchenrat anerkannten Posaunenchores mit regelmäßig einem wöchentlichen Übungsabend, der mindestens zwölfmal jährlich bei kirchlichen Veranstaltungen mitwirkt. .... monatlich 74,— DM

(2) Vorstehende Sätze gelten als Pauschalbeträge für den regelmäßigen Dienst einschließlich der jährlichen Passionsandachten u. ä. Die Leitung eines Kinderchores, der lediglich den Gemeindegang stützt (Gesetz vom 24. 2. 1925, GVBl. Bd. X, S. 29; Dienstweisung für Organisten vom 15. 3. 1959, GVBl. Bd. XV, S. 38), wird nicht besonders vergütet.

(3) Bei 14täglichem Organistendienst vermindern sich die Sätze (Abs. 1 Buchst. A) auf die Hälfte.

(4) In besonders gelagerten Fällen kann die Vergütung mit Zustimmung des Oberkirchenrats abweichend von Absatz 1 bestimmt werden.

§ 3

(1) Die obigen Sätze gelten für Kirchenmusiker im Nebenamt mit C-Prüfung.

(2) Kirchenmusiker im Nebenamt erhalten:

- a) mit A-Prüfung einen Zuschlag von 40%,
  - b) mit B-Prüfung einen Zuschlag von 30% dieser Sätze.
- (3) Kirchenmusiker ohne C-Prüfung (Hilfsorganisten) erhalten:
- a) mit Eignungsnachweis 75%,
  - b) ohne Eignungsnachweis 60%
- der oben angegebenen Sätze.

(4) Die Leiter von Posaunenchorern erhalten:

- a) mit Kirchenmusikerprüfung (C, B oder A) oder mit Eignungsnachweis den oben angegebenen Satz,
- b) ohne Prüfung oder Eignungsnachweis 60% des oben angegebenen Satzes.

§ 4

Die Vergütung wird

- nach 6 Jahren um 5%
- nach 12 Jahren um weitere 10%,
- nach 20 Jahren um weitere 10%

erhöht, wenn der Kirchenmusiker seiner Fortbildungspflicht nachkommt.

§ 5

(1) Für einzelne kirchenmusikalische Dienste gelten folgende Sätze:

1. Hauptgottesdienst mit Abendmahl ..... 22,— DM
2. Hauptgottesdienst ohne Abendmahl ..... 18,— DM

3. Wochengottesdienste ..... 14,50 DM
  4. Kindergottesdienst ..... 14,50 DM
  5. Selbständige Amtshandlungen (Taufen, Trauungen und Beerdigungen) ..... 14,50 DM
  6. Amtshandlungen im Anschluß an einen Gottesdienst ..... 12,— DM
  7. Musikalische Sonderleistungen bei Kasualien (einschl. Probe) auf Wunsch der Beteiligten:  
— nach Vereinbarung — mindestens ..... 30,— DM
  8. Singstunde ..... 14,50 DM
  9. Kurze Andachten und Bibelstunden ..... 12,— DM
- (2) Vorstehende Sätze finden Anwendung:

- a) bei Vertretungen,
  - b) bei besonderer Inanspruchnahme des Kirchenmusikers, die über den regelmäßigen Dienst hinausgeht,
  - c) Nr. 7 auch für hauptamtliche Kirchenmusiker.
- Gelegentliche kirchenmusikalische Dienste kleineren Umfangs sind durch die Pauschalvergütung nach § 2 abgegolten.

(3) Kirchenmusiker ohne Prüfung erhalten:

- a) mit Eignungsnachweis 75%,
  - b) ohne Eignungsnachweis 60%
- der Sätze nach Abs. 1.

Oldenburg, den 4. April 1972

Evangelisch-lutherischer  
Oberkirchenrat  
Rechenmacher  
Oberkirchenrat

**Nr. 117**

**Bekanntmachung  
betreffend höchste Dienstwohnungsvergütung**

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 30. September 1970 Az. 821 — 2/3 betreffend höchste Dienstwohnungsvergütung bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Höchste Dienstwohnungsvergütung

**Bezug:** Verordnung des Nieders. Landesministeriums und unsere Verfügung vom 16. September 1970 — Az.: 821 — 2/0

Durch die Verordnung des Niedersächsischen Landesministeriums vom 22. September 1970 (Nds. GVBl. 1970 S. 341) ist die höchste Dienstwohnungsvergütung neu festgesetzt worden. Diese Verordnung, die als Anlage beigefügt wird, tritt am 1. Oktober 1970 in Kraft. Die Verordnung, die vom gleichen Zeitpunkt an auch für den Bereich unserer Kirche anzuwenden ist, findet auf die Werkdienstwohnungen der im Angestellten- oder Arbeiterverhältnis stehenden Mitarbeiter entsprechend Anwendung, soweit diese gemäß Absatz 2 unserer Verfügung vom 16. September 1970 Anspruch auf eine Werkdienstwohnung haben.

Die Kirchengemeinden, Werke und Einrichtungen werden gebeten, bei den Inhabern von Werkdienstwohnungen die zu zahlende Werkdienstwohnungsvergütung ab **1. Oktober 1970** nach der o. a. Verordnung neu festzusetzen.

Für die Pfarrer erfolgt die Neufestsetzung der zu zahlenden Dienstwohnungsvergütung ab 1. Oktober 1970 durch den Oberkirchenrat.

In den an die ev.-luth. Gemeindekirchenräte gerichteten und den Pfarrern in Abschrift übersandten Verfügungen betr. Neufestsetzung des Mietwertes ab 1. Oktober 1970 für die Dienstwohnungen der Pfarrer konnte die Verordnung vom 22. September 1970 noch nicht berücksichtigt werden. Die in den Verfügungen mitgeteilten Dienstwohnungsvergütungen sind deshalb überholt. Die Neufestsetzung der zu zahlenden Dienstwohnungsvergütung für die Pfarrer auf Grund der Verordnung vom 22. September 1970 wird zusammen mit der Neufestsetzung des Mietwertes vorgenommen.

**Verordnung**

**über die Neufestsetzung der höchsten Dienstwohnungsvergütung  
Vom 22. September 1970**

Auf Grund des § 42 Abs. 1 des Besoldungsgesetzes für das Land Niedersachsen in der Fassung vom 1. Februar 1969

(Nieders. GVBl. S. 71) und des Artikels I des Gesetzes vom 22. Juni 1970 (Nieders. GVBl. S. 203) wird verordnet:

§ 1

(1) Die den Beamten und Richtern für die Einräumung einer Dienstwohnung nach § 23 des Landesbesoldungsgesetzes anzurechnende Dienstwohnungsvergütung darf nicht übersteigen:

bei monatlichen Bruttodienstbezügen von DM	Bruttodienstbezügen bis DM	den Betrag von DM
—	349,99	41
350	399,99	48
400	449,99	55
450	499,99	62
500	549,99	69
550	599,99	76
600	649,99	83
650	699,99	90
700	749,99	97
750	799,99	104
800	849,99	111
850	899,99	118
900	999,99	125
1000	1099,99	139
1100	1199,99	153
1200	1299,99	167
1300	1399,99	180
1400	1499,99	192
1500	1599,99	203
1600	und mehr	203*

\* zuzüglich je 10 DM für je weitere angefangene 100 DM des monatlichen Bruttodienstbezuges über 1599,99 DM.

(2) Bruttodienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind das Grundgehalt, Amtszulagen, Stellszulagen, Ausgleichszulagen, der Ortszuschlag der Stufe 4 der für den Beamten (Richter) maßgeblichen Orts- und Tarifklasse und sonstige Zulagen zum Grundgehalt und Ortszuschlag.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 1970 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Neufestsetzung der höchsten Dienstwohnungsvergütung vom 27. August 1962 (Nieders. GVBl. S. 143) außer Kraft.

Hannover, den 22. September 1970

Das Niedersächsische Landesministerium  
Kubel Dr. Heinke

Nr. 118

Bekanntmachung

betreffend steuerlicher Mietwert von Dienst- bzw. Werkdienstwohnungen

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 18. Juni 1968 Az. 821 — 2/3 betreffend steuerlicher Mietwert von Dienst- bzw. Werkdienstwohnungen bekanntgegeben.

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** Steuerlicher Mietwert von Dienst- bzw. Werkdienstwohnungen

Nach Abschnitt 2 Abs. 2 Ziff. 3 der Lohnsteuerrichtlinien war bisher der Unterschiedsbetrag zwischen dem örtlichen Mietwert und der Dienstwohnungsvergütung als geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis dem steuerpflichtigen Arbeitslohn hinzuzurechnen, wenn der Unterschiedsbetrag 20 DM monatlich übersteigt.

Durch die Änderung der Lohnsteuerrichtlinien, die für die Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 1967 enden, anzuwenden sind, ist der Betrag von „20 DM“ durch den Betrag von „40 DM“ ersetzt worden.

Somit ist mit Wirkung vom 1. 1. 1968 der Unterschiedsbetrag zwischen dem örtlichen Mietwert und der Dienstwohnungsvergütung dem steuerpflichtigen Arbeitslohn erst dann hinzuzurechnen, wenn der Unterschiedsbetrag 40 DM monatlich übersteigt. Wird der Unterschiedsbetrag von 40 DM überschritten, so ist nicht etwa nur der 40 DM übersteigende Teil, sondern der ganze Unterschiedsbetrag steuerpflichtiger Arbeitslohn. Der Betrag von 40 DM ist nur eine Freigrenze und kein Freibetrag.

Die in Betracht kommenden Gemeindegemeinderäte werden gebeten, das Erforderliche unverzüglich zu veranlassen.

Nr. 119

Bekanntmachung

betreffend Mietwertrichtlinien für Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen

Nachstehend wird das Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 16. Sept. 1970 Az. 821 — 2/0 betreffend

- a) Mietwertrichtlinien für Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen
- b) Bereitstellung von Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen für kirchliche Mitarbeiter
- c) Zahlung einer Miete für Garagen
- d) Übernahme von Betriebskosten

Oldenburg, den 16. Dezember 1971

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dr. Hemprich  
Oberkirchenrat

**Betr.:** a) Mietwertrichtlinien für Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen

- b) Bereitstellung von Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen für kirchliche Mitarbeiter
- c) Zahlung einer Miete für Garagen
- d) Übernahme von Betriebskosten

Nach § 8 des Pfarrerbesoldungsgesetzes i. d. F. vom 30. Sept. 1962 (GVBl. XV. Bd., S. 121) und § 10 der Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. Dezember 1960 (GVBl. XV. Bd., S. 78) sind für den Bereich unserer Kirche die jeweils geltenden staatlichen Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungsvorschriften anzuwenden.

Der Herr niedersächsische Finanzminister hat mit anliegendem Runderlaß vom 10. Juli 1970 (veröffentlicht im Niedersächsischen Ministerialblatt Nr. 31, S. 882) neue Richtlinien für die Ermittlung des Mietwertes für Dienst-, Werkdienst- und Landesmietwohnungen herausgegeben. Der Runderlaß ist unter Anwendung vorgenannter kirchlicher Bestimmungen mit Wirkung vom 1. Oktober 1970 bei uns entsprechend anzuwenden.

Zur Durchführung dieses Erlasses wird im einzelnen folgendes dargelegt:

1. Die Kirchengemeinden, Werke und Einrichtungen werden gebeten, unverzüglich bei den Inhabern von Dienst-, Werkdienst- und Mietwohnungen die neuen Mietwerte nach dem vorgenannten Runderlaß festzustellen und die Mietwerte mit Wirkung vom 1. Oktober 1970 festzusetzen. Für die Dienstwohnungen der Pfarrer erfolgt die Festsetzung durch den Oberkirchenrat.

2. Aus gegebener Veranlassung wird darauf hingewiesen, daß der Personalausschuß der Synode festgestellt hat, daß kirchliche Mitarbeiter im privatrechtlichen Dienstverhältnis bis auf hauptberufliche Hausmeister und Küster mit Rücksicht auf deren ständige Dienstbereitschaft nach den Richtlinien vom 1. Dezember 1960 keinen Anspruch auf Dienst- oder Werkdienstwohnungen haben. Bei hauptamtlichen Diakonen und Gemeindegemeinderäten können mit Zustimmung des Oberkirchenrats Mietbeihilfen gewährt werden, wenn die Miete für die am freien Wohnungsmarkt angemietete Wohnung die Mietwerte nach Maßgabe des Runderlasses des niedersächsischen Finanzministers vom 10. Juli 1970 übersteigt.

Bei den Inhabern von Dienst- bzw. Werkdienstwohnungen ist vom Zeitpunkt der neuen Festsetzung an der Unterschiedsbetrag zwischen dem festgesetzten Mietwert und der zu zahlenden Dienstwohnungsvergütung (GVBl. XV. Bd., S. 121) als geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis dem steuerpflichtigen

tigen Arbeitslohn hinzuzurechnen, wenn der Unterschiedsbetrag 40 DM monatlich übersteigt.

4. Bei im Eigentum der Kirchengemeinden, Werke und Einrichtungen stehenden Wohnungen, die an kirchliche Mitarbeiter vermietet sind oder werden, ist der errechnete Mietwert gleichzeitig die zu zahlende Miete.
5. Neben der Dienst- und Werkdienstwohnungsvergütung sowie dem Mietzins sind zu erheben die Kosten nach Abschnitt I Ziffern 4.3 bis 4.5. Zu den Wartungskosten gehören auch die Kosten für öl- oder gasbefeuerte Heizungen. Der Dienst- oder Mietwohnungsinhaber trägt voll die Kosten und Lasten für Strom-, Gas- und Wasserverbrauch einschließlich Zählermiete. Die Stromkosten für ölbefeuerte Sammelheizungen und Treppenhausbeleuchtung sind anteilmäßig aufzuteilen. Gemäß Ziffer 4.5 sind bei Mietwohnungen die Schönheitsreparaturen dem Mieter aufzuerlegen. **Die Mietverträge sind entsprechend zu ändern.**

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß nach den vom Oberkirchenrat mit Zustimmung des Personalausschusses der Synode erarbeiteten Bewirtschaftungsrichtlinien Kosten für geringfügige Reparaturen (sogenannte Bagatellgrenze) bis zum Betrage von 30 DM ebenfalls vom Dienst-, Werkdienst- oder Mietwohnungsinhaber neben der Dienst- und Werkdienstwohnungsvergütung oder der Miete zu zahlen sind. Die Bewirtschaftungsrichtlinien werden demnächst in unserem Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht werden.

6. Aus gegebener Veranlassung wird darauf hingewiesen, daß Mitarbeiter, deren Kraftfahrzeug nicht für dienstliche Fahrten nach Maßgabe unserer Anordnung betr. Benutzung von Fahrzeugen im kirchlichen Dienst vom 20. August 1962 (GVBl. XV. Bd., S. 118) zugelassen ist, eine monatliche Garagenmiete in Landgemeinden von 25 DM und in Stadtgemeinden von 30 DM monatlich zu zahlen haben. Insoweit ist Abschnitt VII Ziffer 1 der letztgenannten Anordnung nicht anzuwenden.

7. Die Mietwertberechnungen einschließlich der Berechnung der Kosten für Straßenreinigung usw. sind aktenmäßig festzuhalten, damit sie bei Betriebsprüfungen durch das Finanzamt im Zusammenhang mit der Feststellung geldsachwerter Vorwürfe vorgelegt werden können.

8. Die Rundverfügung ist auch für die Dienstwohnungen der Pfarrer anzuwenden.

9. Sollten sich hinsichtlich der Auslegung dieser Rundverfügung einschließlich des Runderlasses des niedersächsischen Finanzministers Zweifel ergeben, so wird gebeten, beim Oberkirchenrat Rückfrage zu halten.

Ein Doppel dieses Rundschreibens für den Rechnungsführer liegt an.

#### Anlage 1

Mietwert- und Ausstattungsrichtlinien für Dienst-, Werkdienst- und Landesmietwohnungen

RdErl. d. Nds. FinM v. 10. 7. 1970 — 26 26 42 —  
Gültl 82/96 —

#### I. Ermittlung der örtlichen Mietwerte

- Die Ermittlung der örtlichen Mietwerte für Dienst-, Werkdienst- und Landesmietwohnungen auf der Grundlage von Vergleichsmieten ist nach der Mietpreisfreigabe nur noch in unzulänglichem Maße möglich. Demzufolge haben sich Schwierigkeiten bei der Anpassung der Mietwerte ergeben.
- Es ist daher notwendig, bis auf weiteres bei der Ermittlung der örtlichen Mietwerte davon auszugehen, daß die Vergleichsmieten bei den Altbauwohnungen den unter Ziff. 2.1 und bei den Neubauwohnungen den unter Ziff. 2.2 aufgeführten Tabellenmietsätzen entsprechen. Die Bestimmungen der Nr. 7 Abs. 3 und 4 der Dienstwohnungsvorschriften (DWV), Nr. 5 Abs. 2 der Werkdienstwohnungsvorschriften (WWV) und Nr. 4 Abs. 3 und 4 der Mietwohnungsvorschriften (MWV) sind insoweit nicht mehr anzuwenden.
- Die örtlichen Mietwerte der Dienst-, Werkdienst- und Landesmietwohnungen sind daher ab sofort wie folgt festzusetzen:

#### 3.1 ALTBAUWOHNUNGEN

Das sind Wohnungen und Wohnräume, die bis zum 20. 6. 1948 bezugsfertig geworden sind. Als bezugsfertig ist eine Wohnung dann anzusehen, wenn den zukünftigen Bewohnern zugemutet werden kann, sie zu beziehen. Die Mieten für Altbauwohnungen sind wie folgt zu bemessen:

	Bei Wohnungen					
	mit Sammelheizung			ohne Sammelheizung		
	mit Bad	ohne Bad	mit Bad	ohne Bad		
			mit Toil. in der Wohnung	mit Toil. im Hause	mit Toil. außerhalb des Hauses	
in Gemeinden	DM	DM	DM	DM	DM	DM
unter 20 000 Einwohnern bezugsfertig bis 1918	1,71	1,38	1,38	1,27	1,10	0,83
von 1919 bis 20. 6. 1948	1,82	1,43	1,43	1,32	1,16	0,88
von 20 000 bis unter 100 000 Einwohnern bezugsfertig bis 1918	1,93	1,54	1,54	1,38	1,21	0,94
von 1919 bis 20. 6. 1948	1,98	1,60	1,60	1,43	1,27	0,99

	Bei Wohnungen					
	mit Sammelheizung			ohne Sammelheizung		
	mit Bad	ohne Bad	mit Bad	ohne Bad		
			mit Toil. in der Wohnung	mit Toil. im Hause	mit Toil. außerhalb des Hauses	
in Gemeinden	DM	DM	DM	DM	DM	DM
von 100 000 Einwohnern und mehr bezugsfertig bis 1918	2,09	1,71	1,71	1,60	1,32	0,99
von 1919 bis 20. 6. 1948	2,20	1,82	1,82	1,65	1,38	1,10

#### 3.2 NEUBAUWOHNUNGEN

Das sind Wohnungen und Wohnräume, die nach dem 20. 6. 1948 bezugsfertig geworden sind.

Die Mieten für Neubauwohnungen sind wie folgt zu bemessen:

- Für Wohnraum, der in der Zeit vom 21. 6. 1948 bis 31. 12. 1956 bezugsfertig geworden ist:  
In Gemeinden der Ortsklasse A 2,— DM/qm/mtl.,  
in Gemeinden der Ortsklasse S 2,30 DM/qm/mtl.
  - Für Wohnraum, der in der Zeit vom 1. 1. 1957 bis 31. 12. 1962 bezugsfertig geworden ist:  
In Gemeinden der Ortsklasse A 2,30 DM/qm/mtl.,  
in Gemeinden der Ortsklasse S 2,55 DM/qm/mtl.
  - Für Wohnraum, der in der Zeit vom 1. 1. 1963 bis 31. 12. 1966 bezugsfertig geworden ist:  
In Gemeinden der Ortsklasse A 2,65 DM/qm/mtl.,  
in Gemeinden der Ortsklasse S 2,85 DM/qm/mtl.
  - Für Wohnraum, der ab 1. 1. 1967 bezugsfertig geworden ist:  
In Gemeinden der Ortsklasse A 2,90 DM/qm/mtl.,  
in Gemeinden der Ortsklasse S 3,10 DM/qm/mtl.
- 3.3 Die Tabellenmietsätze der Ziff. 2.1 und 2.2 sind Durchschnittssätze für ein Gebäude. Eine unterschiedliche Berechnung der Mietwerte der einzelnen Wohnungen innerhalb des Gebäudes je nach Lage (Erdgeschoß, I. Geschoß usw.) ist bis zu 5 v. H. gestattet. Der Gesamtbetrag der Mietwerte der einzelnen Wohnungen eines Gebäudes muß je-

- doch stets die Summe ergeben, die sich für den gesamten Wohnraum innerhalb eines Gebäudes unter Zugrundelegung der Durchschnittssätze errechnet.
4. Um eine möglichst individuelle Bewertung der Wohnungen zu erreichen, sind die Tabellenmietsätze ggf. entsprechend den Zu- und den Abschlägen in Abschn. II, Ziff. 2 zu erhöhen oder zu mindern.
- 4.1 Werden Wohnräume zu anderen als Wohnzwecken benutzt, so ist für sie ein Zuschlag bis zu 50 v. H. des anteiligen Tabellenmietsatzes zu erheben. Der Zuschlag ist nach dem wirtschaftlichen Wert der Nutzung im Einzelfalle von der hausverwaltenden Dienststelle zu ermitteln und festzusetzen. Entsprechend ist bei der gewerblichen Vermietung von Wohnräumen an Pensions-, Kur- oder Urlaubsgäste zu verfahren.
- Wird Wohnraum für wenigstens einen Monat untervermietet oder in sonstiger Weise zur selbständigen Benutzung einem Dritten überlassen, so ist die Hauptmiete um einen Untermietzuschlag zu erhöhen. Dieser beträgt monatlich je Untermietverhältnis
- 5 DM, wenn der untervermietete Wohnungsteil von einer Person benutzt wird,  
10 DM, wenn der untervermietete Wohnungsteil von 2 oder mehr Personen benutzt wird.
- Die Zuschläge sind neben der Dienst- oder der Werkdienstwohnungsvergütung zu zahlen.
- Auf Nr. 15 DWV, Nr. 1 WWV und Nr. 14 MWV, wonach die anderweitige Benutzung von Wohnräumen der schriftlichen Zustimmung der Aufsichtsbehörde bedarf, wird hingewiesen.
- 4.2 Die Wohnflächen sind nach DIN 283 zu berechnen. Betragen bei Altbauwohnungen die anrechenbaren Grundflächen der Nebenräume mehr als 10 v. H. der Wohnfläche, so bleibt bei der Berechnung des Mietwertes die Hälfte der Mehrfläche der Nebenräume außer Betracht. Zu den Nebenräumen gehören Flure, Dielen, Speisekammer, Bade-, Wasch- und Duschräume, Aborte, Besenkammern und sonstige Abstellräume. Gehören Balkone, Loggien, Dachgärten oder gedeckte Freisitze zu der Wohnung, so können deren Grundflächen zur Ermittlung der Wohnfläche bis zur Hälfte angerechnet werden. In Dienstwohngebäuden bleiben Flure und Dielen, die vor den Diensträumen liegen, bei der Berechnung des Mietwertes der Wohnungen außer Betracht.
- 4.3 In den Tabellenmietsätzen sind die Bewirtschaftungskosten mit folgender Ausnahme enthalten.
- Von den Bewirtschaftungskosten (Betriebskosten) sind in den Tabellenmietsätzen nicht enthalten die Kosten für Straßenreinigung, Müllabfuhr, Entwässerung, Beleuchtung, Schornsteinreinigung und den Hauswart. Diese Kosten sind auf die einzelnen Wohnungen innerhalb eines Gebäudes umzulegen und anteilig den Tabellenmietsätzen hinzuzusetzen. Umlagemaßstab ist die Flächengröße der einzelnen Wohnungen.
- 4.4 Neben der Dienst- oder der Werkdienstwohnungsvergütung sowie dem Mietzins sind besonders die in Nr. 20 Abs. 2 DWV, Nr. 5 Abs. 4 WWV und Nr. 24 MWV im einzelnen aufgeführten Nebenabgaben zu erheben. Ferner kommen in Betracht: ortsübliche „Betriebskosten“ wie z. B. Mieten für Gemeinschaftsantennen, Entgelt für Benutzung von Waschmaschinen, Wartungskosten. Um die Verwaltung zu vereinfachen, habe ich keine Bedenken, daß für Nebenabgaben, deren Höhe am 1. des jeweiligen Monats noch nicht feststeht, monatlich gleichbleibende Abschlagsbeträge (auf 1 DM abgerundet) festgesetzt werden. Der Ausgleich ist nach den tatsächlich zu zahlenden Beträgen am Ende des Kalenderjahres sowie beim Wechsel des Wohnungsinhabers vorzunehmen.
- 4.5 Die Inneninstandhaltung (sogenannte Schönheitsreparaturen) der Landesmietwohnungen ist den Mietern im Mietvertrag aufzuerlegen. Nr. 17 Abs. 1 MWV ist insoweit nicht anzuwenden. Die sich aus Ziff. 2.1 und 2.2 ergebenden Tabellenmietsätze bleiben hiervon unberührt. Bei Dienst- und bei Werkdienstwohnungen verbleibt es vorerst bei der Regelung nach Nr. 17 Abs. 1 DWV und Nr. 1 WWV.
- 4.6 Der Mietwert ist unverzüglich nachzuprüfen, wenn Umstände eingetreten sind, die zu einer Minderung oder zu einer Verbesserung der Wohnung nach Abschnitt II, Ziff. 3 und 4 geführt haben.
- Bei Änderung der Ortsklasse ist er neu festzusetzen.
- 4.7 Die Bestimmungen der Ziff. 2 und 3 sind sinngemäß bei der Weitervermietung angemieteter Wohnräume oder bei ihrer Verwendung als Dienst- oder Werkdienstwohnungen anzuwenden. Auf Nr. 2 Abs. 2 DWV, Nr. 2 Abs. 2 WWV und Nr. 1 Abs. 1 MWV weise ich hin.
5. Die Ermittlung der Mietwerte einschließlich der Zu- und der Abschläge sowie der Nebenabgaben obliegt den hausverwaltenden Dienststellen unter Mitwirkung der Ortsbaudienststellen des Landes.
- 5.1 Die zuständigen Ortsbaudienststellen haben folgende für die Ermittlung der Mietwerte erforderliche Unterlagen beizubringen:
- 5.11 Zeichnung oder Skizze der Wohnung (Grundriß) mit Eintragung der erforderlichen Maße, der sanitären Installationsobjekte, der Heizkörper oder Öfen, der lichten Raumhöhe und des Nord-Pfeiles sowie Angabe des Baujahres bei Altbauwohnungen oder des Termins der Bezugfertigkeit bei Neubauwohnungen oder des Jahres, in dem eine Wohnung nach Um- und Ausbauten erstmalig wieder bezugsfertig geworden ist,
- 5.12 Wohnflächenberechnung nach DIN 283, Blatt 1 und 2 unter Beachtung der möglichen Abzüge gemäß Ziff. 3.3 nebst Angabe der zugehörigen Keller- und Bodenräume,
- 5.13 Berechnung der Wohnflächen der mit Heizkörpern ausgestatteten Räume, vorerst gemäß Nr. 25 DWV, Nr. 1 WWV und Nr. 29 MWV, sofern keine Meßgeräte zur Ermittlung des tatsächlichen Wärmeverbrauchs eingebaut sind,
- 5.14 Angabe der Größe des Hausgartens, der Stückzahl der Obstbäume oder -sträucher und ggf. der Zapfstellen der im Garten liegenden Wasserleitung,
- 5.15 kurze Beschreibung der Wohnung und der Ausstattung der einzelnen Räume mit ihren Vor- und Nachteilen unter Berücksichtigung von Abschn. II Ziff. 2 bis 4.
- 5.2 Die hausverwaltenden Dienststellen setzen die Dienst-, die Werkdienstwohnungsvergütung oder den Mietzins einschl. der Zu- und Abschläge sowie der Nebenabgaben hiernach endgültig fest.
- 5.3 Mietverträge mit Landesbediensteten, die unmittelbar oder mittelbar an der Verwaltung der betroffenen Landesgrundstücke beteiligt sind, bedürfen der Genehmigung der vorgesetzten Dienststellen.
- 5.4 Die hausverwaltenden Dienststellen haben umgehend eine Überprüfung der Mietwerte für die unter diesen Erlaß fallenden Wohnungen zu veranlassen. Wenn nötig, müssen die Mieten neu festgesetzt werden. Bei Mietwohnungen sind zu diesem Zweck die Mietverträge zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu kündigen.
- 5.5 Auf meinen Erlaß vom 7. 3. 1969 (Nds. MBl. S. 270) weise ich wegen des steuerlichen Mietwertes von Dienst- und Werkdienstwohnungen hin.
6. Bei Landesmietwohnungen ist dieser Erlaß nur anwendbar, wenn der Mieter ein Bediensteter des Landes, des Bundes oder einer Gemeinde (eines Gemeindeverbandes) ist.
7. Dieser Erlaß findet keine Anwendung auf die Festsetzung von Entschädigungen für das Überlassen von Wohn- und Schlafräumen in Justizvollzugsanstalten an Angehörige des Strafvollzugsdienstes.
- II. Ausstattung der landeseigenen Wohnungen (Normalausstattung); Zu- und Abschläge bei der Ermittlung der örtlichen Mietwerte
1. Ausstattungsübersicht (Normalausstattung).  
Normal beschaffene und ausgestattete landeseigene Neubauwohnungen tragen je nach Wohnungsgröße im allgemeinen folgende Merkmale:
- 1.01 Wohnungsabschluß mit Vorraum in der Wohnung (DIN 282, Blatt 1).
- 1.02 Wohnzimmer, davon ein Zimmer in der Regel nicht unter 18 qm Größe.
- 1.03 Schlafzimmer, einzeln von einem Flur oder von einem Wohnzimmer aus erreichbar.
- 1.04 Kinderzimmer.
- 1.05 Küche bzw. Kochraum oder Kochabteil:  
1 Ausgußbecken mit Wasserzapfstelle und  
1 Einfachspüle mit besonderen Wasserzapfstellen (warm/kalt)  
oder zusammengefaßt als Doppelspüle,  
Kohle-, Gas- oder Elektroherd (nicht kombiniert),  
bei Gas- oder Elektroherd ggf. Kohlebeistellherd,

Speisekammer oder Speiseschrank (be- und entlüftbar) mit einfachem Wandregal. Waschbeständiger Anstrich bis etwa 1,50 m Sockelhöhe; über (ggf. auch seitlich) Herd und Spüle Wandverfliesung in Sockelhöhe.	Zentrale oder dezentrale Warmwasserversorgung in der Wohnung (außer Bad) bei Altbauwohnungen Ausschließlich Wohnzwecken dienende Wohnungen in Einfamilienhäusern und in Mehrfamilienhäusern, sofern letztere in reinen Wohngebieten entsprechend § 3 der Baunutzungsverordnung i. d. F. vom 26. 11. 1968 (BGBl. Teil I, S. 1237) liegen Einbauschränke, auch unter Dachschrägen mit einer Mindestdurchschnittshöhe von 1,10 m i. L., ausgenommen als Abstellmöglichkeit bis 1 qm Größe	2 v. H. 5 v. H. 1,50 DM/qm/Monat
1.06 Bad o d e r Dusche und Spülklosett (Sanitäräume): Warmwasserbereitung in der Wohnung für das Bad durch einen Kohle-, Gas- oder Elektro-Wasserheizer, ggf. auch für Küche, freistehende Badewanne oder Einbauwanne mit Mischbatterie und Schlauchbrause in einfacher Ausführung. Waschbecken bis 63/51 cm Außenmaß, mit Ablegeplatte, Spiegel und Handtuchhalter. Duscheinrichtung ggf. mit Anbringenvorrichtung für einen Vorhang. Spülklosett und Papierrollenhalter. Waschbeständiger Anstrich bis etwa 1,80 m Höhe; Sockelfläche über der Bade- oder Einbauwanne und hinter (ggf. auch seitlich) Objekten Wandverfliesung aus keramischem Material, Seifenschale nur für Wanne. Bei räumlicher Trennung von Bad und Spülklosett: Spülklosett: Anstrich wie vor, Sockelhöhe etwa 1,50 m, Waschbecken bis zu 55/45 cm Ausmaß.	Wohnungen, bei denen die Schönheitsreparaturen noch dem Vermieter obliegen	0,25 DM/qm/Monat
1.07 Abstellraum. Ausreichender Keller- oder entsprechender Ersatzraum, ggf. zur Mitbenutzung Wasch- und Trockenraum. Innerhalb der Wohnung: Abstellmöglichkeit bis zu 1,00 qm Größe, z. B. Besenschrank oder Nische für Reinigungsgerät, Gefäß für Koffer und sonstige Bedarfsgegenstände.	2.2 Abschläge. 2.21 Abschläge bei Altbauwohnungen. Räume über 3,25 m lichte Höhe bis 15 cm Mehrhöhe, 1 v. H., insgesamt höchstens Wohn- und Schlafräume sowie Küchen mit Massivfußboden ohne Wärmeisolierung, bezogen auf die Fläche dieser Räume Ungünstige Raumanordnung (Wohn- und Schlafräume in verschiedenen Wohngeschossen und einzelne Durchgangszimmer gelten in der Regel nicht als ungünstige Raumanordnung) Wohnungen, die nicht nach Ziff. 1.01 abgeschlossen sind	5 v. H. 5 v. H. 3 v. H. 5 v. H.
1.08 Heizung. Nicht zentral versorgte Mehrraumheizung oder Einzelöfen.	2.22 Abschläge bei Altbau- und Neubauwohnungen. Wohn- und Schlafräume sowie Küchen, deren Fußböden unterhalb des Außengeländes liegen, bezogen auf die Fläche dieser Räume, je nach Tiefe bis zu Wohnungen ohne Speisekammer oder Speiseschrank Wohnungen ohne einen Keller-, Boden oder sonstigen Ersatzraum Wohnungen innerhalb von Betriebs-, Kranken-, Schul- oder ähnlichen Gebäuden, die außergewöhnliche Störungen durch deren Nutzungsart unterliegen	15 v. H. 2 v. H. 2 v. H. 10 v. H. 25 v. H.
1.09 Elektroinstallation. In allen Räumen 1 Lichtauslaß (Decken- oder Wandbrennstelle) mit Ausschalter, Wohnzimmer in Serienschaltung, Diele/Flur in Wechsel- bzw. Kreuzschaltung. 1 Wandbrennstelle in der Küche über den Objekten. In den Wohn- und Schlafzimmern und in der Küche je 2 Steckdosen, ggf. zusätzlich je 1 Doppelsteckdose im Wohnzimmer, Elternschlafzimmer und in der Küche. In der Küche außerdem ggf. 1 Anschluß für Elektroherd. Loggia, Balkon, Terrasse, Diele/Flur, Bad je 1 Steckdose (ggf. Feuchtraumausführung). 1 Anschluß für Waschmaschine entweder in Bad, Hausarbeitsraum, Küche oder Waschküche. Keller- und Bodenräume, Waschküche je 1 Lichtauslaß mit Ausschalter.	2.23 Abschläge für eine Wohnung, die insgesamt des Tabellenmietsatzes überschreiten, bleiben unberücksichtigt. 2.24 In Härtefällen können bei den Abschlägen für eine Wohnung Ausnahmen mit Zustimmung der techn. Aufsichtsbehörde in der Mittelinstanz zugelassen werden.	
1.10 Wandbehandlung (s. auch Ziffer 1.05 und 1.06). Anstrich der Wände aller Räume oder einfache Tapezierung. Für Tapeten und Borten oder Leisten gelten jeweils die in den RBBau, Abschn. K 3, festgesetzten Richtpreise.	3. Bei nachträglichen Wertverbesserungen erhöht sich die Jahresmiete, wenn durch die Maßnahmen der Gebrauchswert der Wohnung erhöht oder die allgemeinen Wohnverhältnisse auf die Dauer verbessert werden: Bauliche Verbesserungen (Ergänzungen, Umbauten) oder Einrichtungen (z. B. Heizungsanlagen, sanitäre Anlagen) um der Bau- und Einrichtungskosten.	
1.11 Fußböden. Wohnzimmer. Holzdielen, auch Stab- oder Mosaikparkett (II. Wahl); einfarbige, gemusterte oder gemaserte Bahnen- oder Fliesenbeläge bis zur mittleren Preisklasse; keine Textilbeläge. Schlaf- und Kinderzimmer, Dielen, Flure wie vor, jedoch kein Parkett. Eingangsfure und Dielen in Einfamilienhäusern wie vor, evtl. auch Kunststein, fugenlose Estriche, keramische Bodenplatten. Küchen, Kochnischen wie vor. Bäder, Duschanlagen, Aborte wie vor.	4. Bei der Ermittlung von Nebenabgaben, Entgelten, Umlagen usw., sind im allgemeinen folgende v. H.-Sätze für einen Jahresbetrag zu berücksichtigen: Gemeinschaftsantennen der Beschaffungs- und Einbaukosten Maschinelle Wascheinrichtungen, besondere Warmwasserbereiter u. ä. der Beschaffungs- und Einbaukosten nur bei Dienstwohnungen, bei denen sich infolge Wertverbesserungen gem. Ziff. 3 ein Mietwert ergibt, der die höchste Dienstwohnungsvergütung überschreitet: Heizungsanlagen, die ausschließlich wegen des für den Wohnungsinhaber leichteren Heizbetriebes umgestellt werden, z. B. Einzelöfen auf Öl- oder Gasfeuerung, Einzelofenheizung auf zentrale Koks-, Öl- oder Gasheizung, Kokszentralheizung auf Öl- oder Gasfeuerung der Baukosten.	12 v. H. 12 v. H. 10 v. H. 12 v. H.
1.2 Die Ziff. 1 gilt für Änderungen der Ausstattungen bestehender Wohnungen entsprechend. Solche Änderungen dürfen jedoch nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durchgeführt werden.		
2. Zu- und Abschläge.		
2.1 Zuschläge. Rundum Wandverfliesung in Küche und Bad und Abort Sammelheizung in Neubauwohnungen Etagenheizung in Neubauwohnungen Ölöfen mit zentraler Ölzufuhr Warmwasserversorgung über die Heizzentrale		2 v. H. 8 v. H. 5 v. H. 2 v. H. 2 v. H.

