

# Gesetz- und Verordnungsblatt

## für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg

XX. Band 11. Stück

TEIL I

Ausgegeben den 30. April 1984

	Seite
<b>Inhalt:</b> Nr. 82 Bekanntmachung über die Ergänzung der Dienstvertragsordnung für den Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg .....	181
Nr. 83 Bekanntmachung des Abdrucks des Bundes-Angestelltentarifvertrages .....	181
Nr. 84 Bekanntmachung des Abdrucks des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder .....	248

### Nr. 82 Bekanntmachung

Im Gesetz- und Verordnungsblatt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg, XX. Band, Seite 121, vom 20. Juli 1983, ist die Dienstvertragsordnung mit den Dienstvertragsmustern bekanntgegeben worden.

Die Dienstvertragsmuster sind für den Bereich unserer Kirche wie folgt zu ergänzen:

In § 2 Abs. 2 der Anlagen 5, 6, 7 a, 7 b und 8 sowie in § 5 der Anlagen 5, 6 und 8 sind in den jeweils freigelassenen Raum die Worte „Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg“ einzufügen.

Oldenburg, den 2. Februar 1984

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Rechenmacher  
Oberkirchenrat

### Nr. 83 Bekanntmachung

#### des Abdrucks des Bundes-Angestelltentarifvertrages

Gemäß § 2 Abs. 5 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (GVBl. XX. Bd., S. 121) wird nachstehend auszugsweise der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 in der für das Land Niedersachsen geltenden Fassung, zuletzt geändert durch den 51. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 20. Juni 1983, zusammen mit den sich aus der Dienstvertragsordnung ergebenden kirchlichen Bestimmungen abgedruckt.

Oldenburg, den 2. Februar 1984

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Rechenmacher  
Oberkirchenrat

#### Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)

#### Inhaltsverzeichnis

##### Abschnitt I Geltungsbereich

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

##### Abschnitt II Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

##### Abschnitt III Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 6 Gelöbnis
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Belohnungen und Geschenke
- § 11 Nebentätigkeit
- § 12 Versetzung und Abordnung
- § 13 Personalakten
- § 14 Haftung

##### Abschnitt IV Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit
- § 17 Überstunden
- § 18 Arbeitsversäumnis

##### Abschnitt V Beschäftigungszeit, Dienstzeit

- § 19 Beschäftigungszeit
- § 20 Dienstzeit
- § 21 Ausschlußfrist

##### Abschnitt VI Eingruppierung

- § 22 Eingruppierung
- § 23 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 23 a Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
- § 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 25 Prüfungserfordernis

##### Abschnitt VII Vergütung

- § 26 Bestandteile der Vergütung
- § 27 Grundvergütung
- § 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren
- § 29 Ortszuschlag
- § 30 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren
- § 31 (gestrichen)
- § 32 Örtlicher Sonderzuschlag
- § 33 Zulagen
- § 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
- § 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

##### Abschnitt VIII Sozialbezüge

- § 37 Krankenbezüge
- § 38 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

- § 39 Jubiläumswendungen
- § 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 41 Sterbegeld

**Abschnitt IX Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld (Trennungsgeld)**

- § 42 Reisekostenvergütung
- § 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
- § 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld (Trennungsgeld)
- § 45 (gestrichen)

**Abschnitt X Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

- § 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

**Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung**

- § 47 Erholungsurlaub
- § 48 Dauer des Erholungsurlaubs
- § 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Sonderurlaub
- § 51 Urlaubsabgeltung
- § 52 Arbeitsbefreiung
- § 52 a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

**Abschnitt XII Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 53 Ordentliche Kündigung
- § 54 Außerordentliche Kündigung
- § 55 Unkündbare Angestellte
- § 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- § 57 Schriftform der Kündigung
- § 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung
- § 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit
- § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

**Abschnitt XIII Übergangsgeld**

- § 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes
- § 63 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

**Abschnitt XIV Besondere Vorschriften**

- § 65 Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)
- § 66 Schutzkleidung
- § 67 Dienstkleidung
- § 68 Sachleistungen
- § 69 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
- § 70 Ausschlussfrist

**Abschnitt XV Übergangs- und Schlußvorschriften**

- § 71 (gestrichen)
- § 72 Übergangsregelungen
- § 73 Schlußvorschriften

§ 74 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- Anlage 1 a Allgemeine Vergütungsordnung
- Anlage 1 b Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst

- Anlage 2 a Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen

- Anlage 2 b Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen

- Anlage 2 l Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte

- Anlage 2 r Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister

- Anlage 2 y Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte

**Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)**

vom 23. Februar 1961

— auszugsweise —

in der im Land Niedersachsen geltenden Fassung

**Abschnitt I**

**Geltungsbereich**

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer

- a) des Bundes mit Ausnahme der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost,
- b) der Länder und der Stadtgemeinde Bremen,
- c) der Mitglieder der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,

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

(2) Mit Arbeitnehmern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte nach diesem Tarifvertrag beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) aufgeführt ist.

§ 2

Sonderregelungen

Für Angestellte

- a) in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- b) in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen,
- c) . . .
- d) . . .
- e) . . .
- f) . . .
- g) . . .
- h) . . .
- i) . . .

- k) . . .
  - l) als Lehrkräfte,
  - m) . . .
  - n) . . .
  - o) . . .
  - p) . . .
  - q) . . .
  - r) als Hausmeister,
  - s) . . .
  - t) . . .
  - u) . . .
  - v) . . .
  - w) . . .
  - x) . . .
  - y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,
  - z) . . .
- gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2. Die Sonderregelungen sind Bestandteile des Tarifvertrages.

### § 3

#### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) . . .
- b) . . .
- c) . . .
- d) Angestellte, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- e) . . .
- f) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- g) . . .
- h) . . .
- i) . . .
- k) k) (gestrichen)
- l) . . .
- m) . . .
- n) (gestrichen)
- o) . . .
- p) . . .
- q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,
- r) . . .
- s) . . .
- t) (gestrichen)
- u) . . .
- v) . . .
- w) (gestrichen)
- x) . . .

Protokollnotiz zu Buchst. c):

Protokollnotiz zu Buchst. e):

Protokollnotiz zu Buchst. h):

Protokollnotiz zu Buchst. q):

## Abschnitt II Arbeitsvertrag

### § 4

#### Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 5 DienstVO bestimmt:

§ 4 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5 abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzuleisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

### § 5

#### Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

§ 6 DienstVO bestimmt:

§ 5 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eine Probezeit ist auch dann nicht zu vereinbaren, wenn ein Angestellter im unmittelbaren Anschluß an eine erfolgreich abgeschlossene Anerkennungszeit (§ 5 Nr. 3) bei demselben Anstellungsträger eingestellt wird.

## Abschnitt III

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

### § 6

#### Gelöbnis

§ 7 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 6 BAT wird bestimmt:

Der Angestellte hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Angestellten zu unterschreiben ist.

### § 7

#### Ärztliche Untersuchung

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeit-

gebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

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

(3) Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

### § 8

#### Allgemeine Pflichten

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung — ihm erkennbar — den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

### § 9

#### Schweigepflicht

(1) . . .

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

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

(4) . . .

§ 8 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 9 Abs. 1 und 4 BAT wird bestimmt:

Der Angestellte hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekanntgewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

### § 10

#### Belohnungen und Geschenke

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

### § 11

#### Nebentätigkeit

Für die Nebentätigkeit des Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Für die Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar

die Angestellten der Vergütungsgruppe	den Beamten der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IX b, Kr. I	A 2
IX a, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VI b, VIa, Kr. IV, Kr. V	A 7
V c, Kr. VI	A 8
V b, Va, Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IV b, Kr. IX	A 10
IV a, Kr. X, Kr. XI	A 11
III, Kr. XII	A 12
II b, II a, II	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16

### § 12

#### Versetzung und Abordnung

§ 9 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 12 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

### § 13

#### Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Angestellte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

### § 14

#### Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils gel-

tenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

## Abschnitt IV

### Arbeitszeit

#### § 15

##### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

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

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. . . .

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

(8) Woche ist der Zeitraum von Sonntag 6 Uhr bis zum folgenden Sonntag 6 Uhr. Bei Wechselschichtarbeit beginnt die Woche mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht am Sonntag und endet mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des folgenden Sonntags.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem

Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 6 Uhr und Montag 6 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen. Bei Wechselschichtarbeit ist der Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht maßgebend.

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

Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr, bei Wechselschichtarbeit die Arbeit in der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 5 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt z. B. die Dienststelle oder den Betrieb, während unter dem Arbeitsplatz der Platz zu verstehen ist, an dem der Angestellte tatsächlich arbeitet.

§ 10 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 1 Sätze 3 und 4, Unterabs. 2, des § 16 Abs. 1 und 2 Satz 3 und der §§ 16 a und 17 Abs. 2 und 5 BAT wird bestimmt:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. Angestellte, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in

Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.

4. Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden. Hat der Angestellte auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. Bei Aufsichts- und Betreuungsfunktionen anlässlich von Freizeiten, Seminaren, Heim- und Lageraufenthalten gilt an den Tagen der Durchführung die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit am Geschäftsort wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich.

#### § 16

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) . . .

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. . . .

§ 10 DienstVO bestimmt:

(abgedruckt unter § 15 BAT)

#### § 16 a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

§ 10 DienstVO bestimmt:

(abgedruckt unter § 15 BAT)

#### § 17

Überstunden

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

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

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regel-

mäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) . . .

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) . . .

(6) Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II b bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Bedienstete ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Angestellten ist durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

(7) Für Angestellte der Vergütungsgruppen I und I a bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

Protokollnotiz zu den Absätzen 6 und 7:

. . .

§ 10 DienstVO bestimmt:

(abgedruckt unter § 15 BAT)

#### § 18

Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(3) Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist

der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

## Abschnitt V

### Beschäftigungszeit, Dienstzeit

#### § 19

##### Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Zeiten einer Tätigkeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten werden nicht berücksichtigt. Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Ist infolge der Kriegsereignisse oder der staatsrechtlichen Umwälzung der frühere Arbeitgeber fortgefallen, so gelten als Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber

a) für Angestellte des Bundes

Beschäftigungszeiten bei Dienststellen des Reiches, eines Landes oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Aufgaben der Bund ganz oder überwiegend übernommen hat,

b) für Angestellte der Länder

Beschäftigungszeiten bei Dienststellen des Reiches, eines Landes oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, die im Gebiet des betreffenden Landes lagen und deren Aufgaben das Land ganz oder überwiegend übernommen hat,

c) für Angestellte der Gemeinden

Beschäftigungszeiten bei einer Dienststelle des Reiches oder eines Landes, deren Aufgaben die Gemeinde ganz oder überwiegend übernommen hat.

Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfaßt wird oder diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe der vorstehenden Sätze als Beschäftigungszeit angerechnet. Das gleiche gilt, wenn

der Arbeitgeber bereits vor dem Abschluß dieses Tarifvertrages gewechselt hat. Die Sätze 5 und 6 finden im Bereich des Bundes sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungsstreitkräfte oder von geschlossenen Teilen solcher Einrichtungen für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

(2) Ist ein früheres Arbeitsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 durch Einberufung zum aktiven Wehrdienst oder Reichsarbeitsdienst oder durch eine sonstige Dienstverpflichtung vor dem 8. Mai 1945 beendet worden, so wird auch die Zeit der Arbeitsunterbrechung als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn der Angestellte sich nach Fortfall des Hinderungsgrundes unverzüglich bei demselben Arbeitgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet hat. Das gleiche gilt für Angestellte, die als politisch, rassisch oder religiös Verfolgte im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes vor dem 8. Mai 1945 entlassen oder inhaftiert worden sind.

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

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten dürfen bei Bund und Ländern nur durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalwesen (Tarifrecht) zuständigen obersten Dienstbehörde als Beschäftigungszeiten angerechnet werden. Bei den Mitgliedern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände soll die Anrechnung anderer als der vorgenannten Zeiten als Beschäftigungszeiten bei einem Wechsel zwischen der Gemeinde und ihrem in privater Rechtsform geführten Betrieb erfolgen.

§ 11 DienstVO bestimmt:

§ 19 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

*Beschäftigungszeit sind auch die hauptberuflich im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten, wenn sie bei verschiedenen kirchlichen Anstellungsträgern zurückgelegt worden sind.*

#### § 20

##### Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,

b) bei kommunalen Spitzenverbänden,

c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen

Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,

- d) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
- e) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,
- f) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages,
- g) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 8. Mai 1945.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die bei einem nicht in Absatz 2 Buchst. a) und c) genannten Arbeitgeber außerhalb der Bundesrepublik nach dem 8. Mai 1945 und nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres im deutschen öffentlichen Dienst zurückgelegten Zeiten im Beamten-, Angestellten- und Arbeiterverhältnis können angerechnet werden.

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivil-

dienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbandsdienst der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchstabe a oder b anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres,
- f) im Bereich des Bundes die Zeiten nach dem 5. Mai 1955, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet worden sind, wenn sich der Angestellte unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Stationierungstreitkräften um Einstellung beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wird; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Protokollnotiz zu Abs. 2 Buchst. a) und c):

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

Protokollnotiz zu Abs. 6 Buchst. b) und d):

Zu den Zeiten des Kriegsdienstes oder einer Kriegsgefangenschaft rechnen auch Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst oder aus einer Kriegsgefangenschaft unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitsschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

## § 21

### Ausschlußfrist

Der Angestellte hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Angestellten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlußfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlußfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

**Abschnitt VI**  
**Eingruppierung**

§ 22

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

§ 12 DienstVO bestimmt:

§ 22 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach der Anlage 1, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.

§ 23

Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a

Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes  
und im Bereich der Tarifgemeinschaft  
deutscher Länder

Der Angestellte, der ein in der Anlage 1 a mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
  - a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfaßt werden,
  - b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
  - c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bun-

desrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten — bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz, bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 und bei den Schutzfristen und dem Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz bis zu deren Dauer — sind unschädlich.

Die Zeiten der Unterbrechung, mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,
- b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,
- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
- d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu 26 Wochen,
- e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
  - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
  - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
  - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.
7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser

Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.

8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
  - a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
  - b) in die Vergütungsgruppen VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.

§ 13 DienstVO bestimmt:

§ 23 a BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

*Angestellte, die ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen, nehmen am Bewährungsaufstieg teil.*

## § 24

### Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

- a) die Grundvergütung,
- b) der Ortszuschlag,
- c) der örtliche Sonderzuschlag,
- d) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.

(4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

#### § 25

##### Prüfungserfordernis

Die Ablegung der Ersten Prüfung und der Zweiten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung von Angestellten im Verwaltungs- und Sparkassendienst sowie im Sparkassendienst in bestimmte Vergütungsgruppen richtet sich im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände nach der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag.

### Abschnitt VII

#### Vergütung

#### § 26

##### Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus

- a) der Grundvergütung,
- b) dem Ortszuschlag,
- c) dem örtlichen Sonderzuschlag.

(2) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.

(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 18 Jahren (§ 30) festgelegt.

#### § 27

##### Grundvergütung

A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I 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.

(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 Lebensalters-

stufe. 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 bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(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 oder Absatz 6) 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 in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) 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 Montagstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den 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.

B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(3) Der Angestellte, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser Tarifvertrag mit der Anlage 1 b angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung;
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm

zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Der Angestellte, der von einem Arbeitgeber in unmittelbarem Anschluß an eine bei ihm aufgrund eines Gestellungsvertrages ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er zu erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(5) In den Fällen der Absätze 2 bis 4 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Kein unmittelbarer Anschluß liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften 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.

§ 28

Grundvergütung der Angestellten  
zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

- (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 93 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).

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten Angestellten erhalten, wenn sie aufgrund gesetzlicher Unterhaltungspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, an Stelle der Grundvergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 23. bzw. 25. Lebensjahres die Grundvergütung der Angestellten mit vollendetem 21. bzw. 23. Lebensjahr. Im Falle der Auflösung der Ehe durch Tod oder Ehescheidung tritt eine Verminderung der Grundvergütung nicht ein.

(3) Angestellte der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. III, die das 18., aber noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 20. Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. B Abs. 1) ihrer Vergütungsgruppe.

(4) § 27 Abschn. A Abs. 5 bzw. Abschn. B Abs. 6 gilt entsprechend.

## § 29

### Ortszuschlag

#### A. Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Absatz 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschnitt B).

(2) Es gehören zur

Tarifklasse	die Vergütungsgruppen
I b	I bis II b bzw. II
I c	III bis V a/b Kr. XII bis Kr. VII
II	V c bis X Kr. VI bis Kr. I.

#### B. Stufen des Ortszuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,
2. verwitwete Angestellte,
3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist,

wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,

4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Als in die Wohnung aufgenommen gelten Kinder auch dann, wenn der Angestellte sie auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll.

(3) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen Dienst oder ist er auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte; dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht, mit Ausnahme der Zeit eines Mutterschaftsurlaubs. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist.

(6) Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 8 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld, soweit es nicht für die Zeit eines Mutterschaftsurlaubs gewährt wird, gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für

die Anwendung des BKGK maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist.

(7) Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder der für das Tarifrecht zuständige Minister oder die von ihm bestimmte Stelle, im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände der zuständige Mitgliedverband.

(8) Ledige Angestellte, die auf Grund dienstlicher Verpflichtung in Gemeinschaftsunterkunft wohnen und denen der Ortszuschlag der Stufe 1 zustehen würde, erhalten einen ermäßigten Ortszuschlag. Steht ihnen Kindergeld nach dem BKGK zu oder würde es ihnen ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGK zustehen, erhalten sie zusätzlich den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

Protokollnotizen:

1. Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGK Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGK oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.
2. Zu Stufe 2 gehören
  - a) ledige Angestellte, die vor dem 1. Januar 1976 das 40. Lebensjahr vollendet haben, und
  - b) Angestellte, die vor dem 1. Januar 1976 das 40. Lebensjahr vollendet haben und deren

Ehe vor diesem Zeitpunkt geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn sie seit dem 31. Dezember 1975 ununterbrochen unter den Geltungsbereich des BAT gefallen sind.

3. Die nicht zusatzversorgungspflichtigen Ausgleichszulagen auf Grund des Artikels 1 § 4 HStruktG vom 18. Dezember 1975 werden nach diesem Gesetz abgewickelt.

#### C. Änderungen des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

(2) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

§ 14 DienstVO bestimmt:

§ 29 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

*Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist Ortszuschlag neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in Satz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag auch auf die nicht Anspruchsberechtigten ergeben würde. Eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst (§ 4) ist Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des Ortszuschlagsrechtes.*

#### § 30

##### Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines einundzwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze:

Vor Vollendung des 16. Lebensjahres	55 v. H.,
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	65 v. H.,
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	75 v. H.

(2) Das Lebensjahr gilt mit Beginn des Monats als vollendet, in den der Geburtstag fällt.

#### § 31

##### Kinderzuschlag (gestrichen)

#### § 32

##### Örtlicher Sonderzuschlag

Zur Grundvergütung tritt örtlicher Sonderzuschlag nach Maßgabe der für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen. Für Angestellte, die das

achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhöht sich in diesem Falle die in der Gesamtvergütung enthaltene Grundvergütung um den örtlichen Sonderzuschlag.

### § 33 Zulagen

(1) Der Angestellte erhält für die Zeit, für die ihm Vergütung (§ 26) zusteht, eine Zulage,

- a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind, und dem entsprechenden Beamten seines Arbeitgebers unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
- b) wenn dem entsprechenden Beamten seines Arbeitgebers im Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
- c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

In den Fällen der Buchstaben a) und b) erhält der Angestellte die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Beamte; bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird.

(2) Soweit nicht bereits nach Absatz 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Angestellte, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z. B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkunftsverhältnissen, großen mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustelle von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu 100,— DM monatlich erhalten (Baustellenzulage).

(3) Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.

(4) . . .

(5) . . .

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchst. c) eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchst. c) zu gewähren ist, wird zwischen dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften jeweils gesondert vereinbart. In den Vereinbarungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

(7) Zulagen anderer Art, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung oder nach dem Arbeitsvertrag gewährt werden, werden von den vorstehenden Vorschriften nicht berührt.

(8) Andere Zulagen oder Zuschläge werden nicht gewährt.

§ 15 DienstVO bestimmt:

§ 33 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Angestellte, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrerberoldungsrecht.

### § 34

#### Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Für jede Arbeitsstunde, die der Angestellte darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

### § 35

#### Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen
 

X bis V c, Kr. I bis Kr. VI	25 v. H.,
V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII	20 v. H.,
IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XII	15 v. H.,
- b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,
- c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
 

aa) ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
bb) bei Freizeitausgleich	35 v. H.,
- d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
 

aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag	25 v. H.,
bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag	100 v. H.
- der Stundenvergütung,
- e) für Nacharbeit 1,50 DM,
- f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr — bei Wechselschichtarbeit bis zum Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht — 0,75 DM.

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

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis f gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungstarifvertrag festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, im Bereich der VKA auch durch bezirkliche oder betriebliche Vereinbarung, pauschaliert werden.

(5) Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f gilt nicht für Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis I bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg; der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e beträgt 0,75 DM je Stunde. Für die bei diesen Behörden beschäftigten übrigen Angestellten gilt Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis d mit der Maßgabe, daß der Zeitzuschlag jeweils 0,75 DM je Stunde beträgt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

§ 16 DienstVO bestimmt:

§ 35 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f und Abs. 2 bis 5 BAT ist nur auf Angestellte im ambulanten Pflegedienst, auf Angestellte in Heimen und auf Angestellte in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 10 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

#### § 36

##### Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Giro- oder Postscheckkonto zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhandigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen — bei Bund und Ländern mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde — ganz oder teilweise abgesehen werden.

Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszustehende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschußrichtlinien gewährt werden.

Protokollnotizen

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
2. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände kann der Arbeitgeber bei der Anwendung des Absatzes 1 Unterabs. 2 statt des Vormonats den Vormonat zugrundelegen.

## Abschnitt VIII

### Sozialbezüge

#### § 37

#### Krankenbezüge

(1) Dem Angestellten werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche,  
drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,  
fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,  
acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,  
zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs werden die Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Dem Angestellten, der Altersruhegeld nach § 25 Abs. 1 bis 3 AVG, § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO, § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 oder 3 RKG erhält, werden Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge — ausgenommen eine Hinter-

bliebenenrente — aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Liegt dieser Zeitpunkt vor dem Ende der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit, werden die Krankenbezüge bis zum Ende der 16. Woche gezahlt, längstens jedoch für zwei Monate vom Beginn der Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung an.

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabsatz 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 5 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigte Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 maßgebende Zeit gezahlt.

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabs. 1:

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

#### § 38

#### Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Angestellte

- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
- c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen aus § 37 zurückzubehalten.

(2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach § 37, so erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Angestellten nicht vernachlässigt werden.

### § 39

#### Jubiläumszuwendungen

(1) Die Angestellten des Bundes und der Länder erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

- von 25 Jahren 600,— DM,
- von 40 Jahren 800,— DM,
- von 50 Jahren 1000,— DM.

Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des achtzehnten Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 20 Abs. 3 liegen.

Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

(3) . . .

### § 40

#### Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

### § 41

#### Sterbegeld

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 Abs. 2 beurlaubt ist, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
  - b) die leiblichen Abkömmlinge,
  - c) die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder
- Sterbegeld.

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

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

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Fristen des § 37 Abs. 2 keine Krankenbezüge mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird das Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

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

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

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

## Abschnitt IX

### Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung (Trennungsgeld)

#### § 42

#### Reisekostenvergütung

- (1) Für die Erstattung von
  - a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
  - b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsschädigung),
  - c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,

- d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen, und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichem Anlaß

sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden. § 11 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

(3) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Angestellte der Vergütungsgruppe I a, die am 31. Dezember 1974 einer höheren Reisekostenstufe zugeteilt waren als ein Beamter der Besoldungsgruppe A 15, verbleiben für das am 1. Januar 1975 fortbestehende Arbeitsverhältnis in der höheren Reisekostenstufe.

#### § 43

##### Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

...

§ 17 DienstVO bestimmt:

§ 43 BAT ist nicht anzuwenden.

#### § 44

##### Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

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

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 BAT). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.  
Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne Hausstand nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1 oder Abs. 3 Nr. 5 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Län-

der zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

- a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
  - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
  - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
- b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.

5. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte aus einem in § 63 Abs. 5 Satz 3 Buchst. c oder in der Protokollnotiz hierzu genannten Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

(2) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

#### § 45

##### Stufeneinteilung (gestrichen)

#### Abschnitt X

##### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

#### § 46

##### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 18 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 46 BAT wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

#### Abschnitt XI

##### Urlaub, Arbeitsbefreiung

#### § 47

##### Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 und Satz 2 Buchst. b bis d, der Überstundenvergütungen (ausgenommen die Überstundenpauschvergütung nach Nr. 5 SR 2 s) und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Satz 2 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) — mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit —, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 2 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Angestellte vorher ausscheidet.

(4) . . .

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches — auf Verlangen durch amts- oder

vertrauensärztliches — Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden.

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Angestellte den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April antreten, hat er ihn innerhalb von drei Monaten nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, spätestens jedoch bis zum Ablauf des zweiten auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann die Angestellte den Urlaub wegen der Schutzfristen oder wegen Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April antreten, hat sie ihn innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Schutzfristen oder des Mutterschaftsurlaubs anzutreten.

Läuft die Wartezeit (Absatz 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(8) Angestellte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Zu den Zulagen im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 und des Unterabsatzes 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 3/65, bei der Verteilung auf sechs Tage 1/26 des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis d, der Überstundenvergütungen (ausgenommen die Überstundenpauschvergütung nach Nr. 5 SR 2 s), des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Satz 2, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurch-

schnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zugestanden haben.

Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt.

Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.
4. Bei Anwendung der Unterabsätze 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 Krankenbezüge zu zahlen sind, der Beginn eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 und der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte zu bemessen ist, gleich.

#### § 48

##### Dauer des Erholungsurlaubs

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

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr	Arbeitstage <sup>1)</sup>		
I und I a	26	30	30			
I b bis IV a, Kr. XII bis Kr. X	26	29	30			
IV b bis X Kr. IX bis Kr. I	26	28	30			

(2) (gestrichen)

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2 um ein Zwölftel. Die Ver-

<sup>1)</sup> Tabelle gilt ab 1. Januar 1983, jedoch nicht für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Juni 1983 geendet haben.

minderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 2 Satz 2 vorliegt.

(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  $\frac{1}{250}$  des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{250}$  des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

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

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

(5 a) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub zusammenzurechnen.

(5 b) Bruchteile von Urlaubstagen werden — bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung — einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(7) Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Angestellte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Vergütungsgruppe, in die er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

#### § 48 a

##### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

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

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

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

bei der Fünftagewoche an mindestens	bei der Sechstagewoche	im Urlaubs- jahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens am 31. Dezember 1982 das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub im Urlaubsjahr 1982 um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 auf bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich) verlängert ist.

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

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

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

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

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).  
Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

#### § 49

##### Zusatzurlaub

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.

(2) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag, nach bezirklichen Regelungen und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsur-

laub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

#### § 50

##### Sonderurlaub

(1) Dem Angestellten ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung, von einem Träger der Tuberkulosehilfe oder von einem Beauftragten für die Durchführung der Tuberkulosehilfe, von einem Träger einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines Betriebes oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens oder einer als beihilfefähig anerkannten Heilkur ein Sonderurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2) bis zur Höchstdauer von sechs Wochen zu gewähren.

(2) Der Angestellte kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19, es sei denn, daß der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

#### § 51

##### Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) endet oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteile entsprechend zu ermitteln.

Protokollnotiz:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

#### § 52

##### Arbeitsbefreiung

(1) Der Angestellte wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht

a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,

b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,

c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,

d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlaßt sind,

e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses,

f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt,

2. aus folgenden Anlässen:

a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,

b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körpersersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten,

c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,

d) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Beschäftigungsstelle, wenn

die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,

- e) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Angestellten bedroht,
- f) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

In den Fällen der Nr. 1 sowie der Nr. 2 Buchstabe a, b und f besteht Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2) Der Angestellte wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) von der Arbeit freigestellt:

- a) Beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand 2 Arbeitstage,
- b) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage,
- c) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Angestellten 1 Arbeitstag,
- d) bei der Eheschließung des Angestellten 2 Arbeitstage,
- e) bei der Niederkunft der mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage,
- f) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage,
- g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Angestellten in demselben Haushalt gelebt haben, 2 Arbeitstage,
- h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g genannten Person, die nicht mit dem Angestellten in demselben Haushalt gelebt hat, 1 Arbeitstag,
- i) bei der Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Angestellten 1 Arbeitstag,
- k) bei der silbernen Hochzeit des Angestellten 1 Arbeitstag,
- l) bei schwerer Erkrankung
  - aa) des Ehegatten,
  - bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO besteht oder bestanden hat,

cc) der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern

des Angestellten, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung

steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr,

- m) soweit kein Anspruch nach Buchstabe l besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Angestellte aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr.

Fällt in den Fällen der Buchstaben h bis k der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung. Fällt in den Fällen der Buchstaben d bis g der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag — im Falle des Buchstaben f einer der drei folgenden Tage — arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

In den Fällen der Buchstaben l und m vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung und Fortzahlung der Vergütung (§ 26) bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Dauert die Arbeitsbefreiung nicht länger als sechs Werktage, so werden neben der Vergütung (§ 26) die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

§ 19 DienstVO bestimmt:

§ 52 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Angestellte erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
  - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
  - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
2. Der Angestellte kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

#### § 52 a

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall  
in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitszeitordnung, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist

und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Protokollnotiz:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

## Abschnitt XII

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 53

##### Ordentliche Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit (§ 5) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19) bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatschluß, nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr 6 Wochen, von mindestens 5 Jahren 3 Monate, von mindestens 8 Jahren 4 Monate, von mindestens 10 Jahren 5 Monate, von mindestens 12 Jahren 6 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

(4) Für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.

#### § 54

##### Außerordentliche Kündigung

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

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 20 DienstVO bestimmt:

§ 54 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine kirchengesetzlich vorgeschriebene Voraussetzung für die Anstellung weggefallen ist.

## Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als verträglich aufgelöst (§ 58).

## § 56

## Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung und der Grundvergütung, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

## Schriftform der Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen — auch außerordentliche — der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## § 58

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

## § 59

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersruhegeld nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbehinderten im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes endet abweichend von den Absätzen 1 und 2 nicht durch die Feststellung der Berufsunfähigkeit durch einen Rentenversicherungsträger, wenn die Berufsunfähigkeit durch

- a) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes oder
- b) eine nach dem 31. Juli 1945 eingetretene gesundheitliche Schädigung im Sinne des § 5 Abs. 2 Buchst. a) des Bundesversorgungsgesetzes oder
- c) eine gesundheitliche Schädigung durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen aus politischen, rassistischen oder religiösen Gründen

verursacht ist. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis durch die Feststellung des Amtsarztes, daß der Angestellte auch für die von ihm nach dem Arbeitsvertrag auszuübende Tätigkeit im Sinne der Rentenversicherungsgesetze berufsunfähig ist. Im übrigen bleiben die Absätze 1 und 2 unberührt.

(4) Liegt bei einem Angestellten, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 bis 3 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit endet, die nach § 19 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

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

Satz 1 gilt entsprechend für kündbare Angestellte, die eine Rente auf Zeit bezogen haben.

#### § 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

(2) Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen

Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsiebzigsten Lebensjahres eingestellt werden.

#### § 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Endigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

### Abschnitt XIII

#### Übergangsgeld

#### § 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der vollbeschäftigte Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugewilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Angestellte wegen
  - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
  - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
  - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG,
2. die Angestellte außerdem wegen
  - a), Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
  - c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG, § 1248 Abs. 3 RVO oder § 48 Abs. 3 RKG

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat, oder hätte antreten können, nicht zu.

Übergangsgeld steht ferner nicht zu für den Zeitraum vom Beginn des dritten Monats seit dem Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder der Berufsunfähigkeit begründet worden war.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Nr. 1

Buchst. d und Nr. 2 Buchst. c:

Die Vorschriften gelten entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezüge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

## § 63

### Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen

bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 1 Satz 4 bis 6 als Beschäftigungszeiten angerechnet worden sind.

(3) Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Absatz 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Dabei bleibt eine Beschäftigung

- a) als Ehrenbeamter,
- b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
- d) in einem Ausbildungsverhältnis,
- e) mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen dem Beschäftigungsverhältnis liegende, einen oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem AVAVG, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Bei Angestellten, die

- a) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 60),
- b) infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59),
- c) wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 oder 3 AVG, § 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 3 RKG aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages,
- d) nach ununterbrochener Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus (§ 60 Abs. 2) infolge Fristablaufs, Kündigung oder Auflösungsvertrages

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten als laufender Bezug im Sinne des Satzes 2 auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder zu einer Lebensversicherung des Angestellten gezahlt hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Renten aus der Höherversicherung, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die der Angestellte ohne Beteiligung eines Arbeitgebers geleistet hat,
- h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- i) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Als Ausbildungszeit nach Absatz 3 Satz 2 Buchst.

d) gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 3 Buchst. c:

Diese Vorschrift gilt entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezüge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

## § 64

### Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am fünfzehnten eines Monats gezahlt, erstmalig am fünfzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 3, 8 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Die Protokollnotiz zu § 29 gilt entsprechend.

## Abschnitt XIV

### Besondere Vorschriften

#### § 65

##### Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

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

#### § 66

##### Schutzkleidung

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

#### § 67

##### Dienstkleidung

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

§ 68

Sachleistungen

Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

§ 70

Ausschlußfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 21 DienstVO bestimmt:

§ 70 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden: Die Ausschlußfrist beträgt zwei Jahre.

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

(Besitzstandswahrung) (gestrichen)

§ 72

Übergangsregelungen

- 1. Zu § 1: Auf Arbeitnehmer mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, mit denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Anwendung der TO.A arbeitsvertraglich vereinbart ist, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis dieser Tarifvertrag angewendet.
- 2. (gestrichen)
- 3. Zu § 19: Der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist für das bei ihrem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis die Hälfte des Unterschieds zwischen der bisherigen Dienstzeit und der nach § 19 errechneten Beschäftigungszeit hinzuzuzählen. Die nach Satz 1 der Beschäftigungszeit hinzuzuzählende Zeit bleibt bei der

Berücksichtigung der Beschäftigungszeit im Rahmen der Dienstzeitberechnung nach § 20 Abs. 1 außer Ansatz.

- 4. (gestrichen)
- 5. (gestrichen)
- 6. (gestrichen)
- 7. (gestrichen)
- 8. (gestrichen)
- 9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:

Auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt, finden für die Dauer des bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehenden Arbeitsverhältnisses § 53 Abs. 3 und § 55 mit der Maßgabe Anwendung, daß die hierfür maßgebende Beschäftigungszeit erst am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages beginnt. Dasselbe gilt für nichtvollbeschäftigte Angestellte, auf die nach bisherigem Recht § 16 Abs. 4 und 5 TO.A keine Anwendung fand.

- 10. Zu § 63:

Hat ein Arbeitgeber bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Übergangsgeld nach der ADO zu § 16 TO.A gewährt und dabei bei Angestellten, die am 8. Mai 1945 im öffentlichen Dienst standen und ihr Amt oder ihren Arbeitsplatz aus anderen als beamten- oder tarifrechtlichen Gründen verloren haben, Zeiten der unverschuldeten Nichtbeschäftigung nicht als Unterbrechung im Sinne der ADO zu § 16 TO.A angesehen, so gelten diese Zeiten auch nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach Maßgabe der bei dem Arbeitgeber bestehenden Bestimmungen nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses.

- 11. (gestrichen)
- 12. (gestrichen)

§ 73

Schlußvorschriften

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der §§ 22 bis 24 und der Sonderregelungen hierzu unbeschadet der Unterabsätze 2 und 3 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden
  - a) die §§ 15, 16, 16 a und 17 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 1980,
  - b) der § 35 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum

Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 1977,

- c) der § 48 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1981.

Abweichend von Unterabsatz 2 und unabhängig von Unterabsatz 1 kann § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f hinsichtlich der Beträge jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Unabhängig von Unterabsatz 1 kann die Vergütungsordnung (Anlage 1 a und Anlage 1 b) ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Die §§ 22 bis 24 und die Sonderregelungen hierzu können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

## Anlage 2 a

### Sonderregelungen

**für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen**

(SR 2 a BAT)

#### Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Angestellten. Dazu gehören auch die Angestellten, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlußuntersuchung stattfindet (Kuranstalten und Kurheime), ferner die Angestellten in Krankenanstalten und Krankenabteilungen des Justizvollzugsdienstes, die nicht im Aufsichtsdienst tätig sind, die Angestellten in medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z. B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen Insassen.

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 c oder 2 e III fallen.

#### Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

#### Nr. 3

(gestrichen)

#### Nr. 4

Zu § 9 — Schweigepflicht —

Der Angestellte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu bewahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

#### Nr. 5

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

#### Nr. 6

Zu § 17 — Überstunden —

##### A. Überstunden

Für die Angestellten im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen, die Angestellten im Wirtschaftsdienst (z. B. im Küchenwirtschaftsdienst, Wäschereidienst und in der Materialverwaltung der Hauswirtschaft), die Angestellten im Diätküchendienst (z. B. Diätassistentinnen) sowie die Angestellten im Erziehungsdienst gilt § 17 mit folgenden Maßgaben:

1. Anstelle des Absatzes 1 Unterabs. 2 gilt der folgende Satz:

Überstunden dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.

2. Absatz 4 ist nicht anzuwenden.

3. Anstelle des Absatzes 5 Satz 1 gelten die folgenden Sätze:

Überstunden sollen möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten, durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden.

##### B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharmazeutisch-technischen Dienst (z. B. pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekenhelfer) sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber

darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v. H.	55 v. H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Absatz 2 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(5) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen auf Grund bezirklicher oder örtlicher Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

Die bezirkliche oder örtliche Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

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

Leistet der Angestellte in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Angestellten gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

- (7) Im Kalendermonat dürfen  
in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,  
in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Leistet der Angestellte auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, daß zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Angestellte an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit — ausschließlich der Pausen — von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert, soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabsatz 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24-stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 6 Uhr an einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 9 Uhr am folgenden Tag.

Unbeschadet der Unterabsätze 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Angestellten nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, daß seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des Absatzes 4.

Der Angestellte, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluß an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b und des Absatzes 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 6 Unterabs. 2 und des Absatzes 7 Unterabs. 2 Satz 3 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Absatzes 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Absatz 4 verwendet werden.

Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Absatz 4, Absatz 6 Unterabs. 5 und Absatz 7 Unterabs. 5 werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Nr. 7  
(gestrichen)

Nr. 8  
(gestrichen)

Nr. 9  
(gestrichen)

Nr. 10  
(gestrichen)

Nr. 11  
(gestrichen)

Nr. 12  
(gestrichen)

Nr. 13

Zu § 68 — Sachleistungen —

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 14 und Nr. 15  
(gestrichen)

## Sonderregelungen

### für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen (SR 2 b BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen, wenn sie

der Förderung der Gesundheit,  
der Erziehung, Fürsorge und Betreuung von Kindern und Jugendlichen,  
der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen

dienen.

Dazu gehören auch die Angestellten in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 c oder 2 e III fallen.

Für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Kr. T angewendet worden ist, gelten die Sonderregelungen 2 a weiter.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen.

Diese Verpflichtung entfällt für den Bereich des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bei rechtzeitiger Abmeldung an arbeitsfreien Tagen und während des Urlaubs.

Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubs- oder Krankheitstage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9.00 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Für Angestellte, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 nicht.

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

(3) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der SR 2 I.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

(1) Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung von untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

Die errechnete Arbeitszeit kann auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

Nr. 6  
(gestrichen)

Nr. 7  
(gestrichen)

Nr. 8

Zu §§ 47 bis 49

— Erholungsurlaub — Zusatzurlaub —

Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

Für die übrigen Angestellten an Heimschulen ist der Urlaub in der Regel während der Schulferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 9

Zu § 68 — Sachleistungen —

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Anlage 2 I

Sonderregelungen

für Angestellte als Lehrkräfte

(SR 2 I BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollnotiz:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

Zu §§ 15 bis 17, 34 und 35 — Arbeitszeit — Vergütung Nichtvollbeschäftigter — Zeitzuschläge, Überstundenvergütung —

Die §§ 15 bis 17, § 34 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 4

Zu § 20 — Dienstzeit —

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu Abschnitt XI — Urlaub —

(1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Nr. 6

Zu § 60 Abs. 1 — Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze —

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte gelten entsprechend. Sehen die beamtenrechtlichen Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Anlage 2 r

**Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister**  
(SR 2 r BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten nur für die beim Bund und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beschäftigten Hausmeister. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände können Sonderregelungen für Hausmeister bezirklich vereinbart werden.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Für Schulhausmeister gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 52 Stunden wöchentlich.

(2) § 15 Abs. 2 und 4 findet keine Anwendung.

Nr. 4

Zu § 17 — Überstunden —

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 3 Abs. 1) hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

Anlage 2 y

**Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte**  
(SR 2 y BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Protokollnotiz:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Die Aufgaben der Flüchtlingslager (Auffangs- und Durchgangslager) sind keine Aufgaben von begrenzter Dauer im Sinne dieser Sonderregelungen.

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden —

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

#### Nr. 3

##### Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

#### Nr. 4

##### Zu § 36 — Auszahlung der Bezüge —

Abweichend von § 36 Abs. 1 kann die Vergütung auch am Letzten eines Monats gezahlt werden.

#### Nr. 5

##### Zu § 37 Abs. 2 — Krankenbezüge —

Bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei Aushilfsangestellten gilt im ersten Jahr der Beschäftigung als Dienstzeit für die Berechnung der Krankenbezüge die Dienstzeit, die der Angestellte in seinem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht hat, sowie Dienstzeiten im Bereich derselben obersten Dienstbehörde oder desselben Betriebes mit eigener Rechtspersönlichkeit, die diesem Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen sind. Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechung wird in die Dienstzeit (§ 20) nicht eingerechnet.

#### Nr. 6

##### Zu § 50 — Sonderurlaub —

§ 50 Abs. 2 findet keine Anwendung.

#### Nr. 7

##### Zu Abschnitt XII

##### — Beendigung des Arbeitsverhältnisses —

An Stelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 1 Monat	2 Wochen,
von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen

zum Schluß eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

#### Nr. 8

##### Zu Abschnitt XIII — Übergangsgeld —

Abschnitt XIII gilt nur, wenn

- a) der Angestellte in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mehr als zwei Jahren bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, oder
- b) das Zeitangestelltenverhältnis, das Angestelltenverhältnis für Aufgaben von begrenzter Dauer oder das Aushilfsangestelltenverhältnis sich unmittelbar an ein Arbeitsverhältnis im Dienst eines Arbeitgebers, bei dem sonst Übergangsgeld nach diesem Tarifvertrag zu zahlen gewesen wäre, angeschlossen hat.

Im Falle des Buchstaben a) ist eine Unterbrechung bis zu drei Monaten unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

### Vergütungsordnung

#### Anlage 1 a

##### Allgemeine Vergütungsordnung (auszugsweise)

##### Inhaltsübersicht

Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen

#### Teil I

##### Allgemeiner Teil

Teil II  
**Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale**

- ... ..
- E Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau
- ... ..
- G Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst
- ... ..
- L Angestellte in technischen Berufen
- ... ..
- N Angestellte im Schreib- und im Fernschreibdienst
- O Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden
- ... ..
- Q Meister, Grubenkontrolleure, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben
- ... ..

Teil III  
**Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich des Bundes**

Teil IV

**Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder**

- ... ..
- E Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 a und SR 2 b
- ... ..

**Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen**

1. Für Angestellte, die außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 und 1 a bis 1 e des Allgemeinen Teils mit besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, gelten die Tätigkeitsmerkmale dieser Fallgruppen weder in der Vergütungsgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Vergütungsgruppe. Dies gilt nicht für sonstige Angestellte der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe Va und für sonstige Angestellte der Fallgruppen 1 a bis 1 e der Vergütungsgruppen II a bis I des Allgemeinen Teils, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, es sei denn, daß ihre Tätigkeit außerhalb dieser Fallgruppen in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist. Die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen I b, IV b, VI b, VII und IX b und der einzigen Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX a des allgemeinen Teils sind keine besonderen Tätigkeitsmerkmale i. S. der Sätze 1 und 2.  
Abweichend von Satz 1 gelten die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 a bis 1 e der Vergütungsgruppen I b bis I des Allgemeinen Teils auch für Ärzte, Apotheker und Zahnärzte, die außerhalb der Anstalten und Heime im Sinne der SR 2 a, 2 b und 2 e III beschäftigt werden, sowie für Tierärzte.
2. Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne des bei den nachstehenden Vergütungsgruppen auf-

geführten Tätigkeitsmerkmals „Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigten.

3. Unter „staatlich geprüften Technikern“ bzw. „Technikern mit staatlicher Abschlußprüfung“ im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmale für „staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschuß der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung

„staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben.

4. Unter „technischen Assistenten mit staatlicher Anerkennung“ und unter „staatlich geprüften Chemotechnikern“ im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmale für „technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung und staatlich geprüfte Chemotechniker nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe

a) der Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung von technischen Assistenten — Assistentinnen — (Beschuß der Kultusministerkonferenz vom 17./18. Dezember 1964) oder

b) der Rahmenordnung der Prüfung für chemisch-technische Assistenten — chemisch-technische Assistentinnen — (Beschuß der Kultusministerkonferenz vom 14./15. Mai 1964) oder

c) der Rahmenordnung der staatlichen Prüfung für Chemotechniker (Beschuß der Kultusministerkonferenz vom 14./15. Mai 1964 bzw. vom 31. Juli 1970)

gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung

„technischer Assistent“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz  
oder

„staatlich geprüfter Chemotechniker“ erworben haben.

Diesen Angestellten werden technische Assistenten und Chemotechniker gleichgestellt, die die staatliche Anerkennung aufgrund früher erlassener Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen erhalten oder erhalten haben.

5. Die Anlage 1 a gilt nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte — auch wenn sie nicht unter SR 21 fallen — beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.
6. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

Es sind vergleichbar

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b und VI a	A 7
V c	A 8
V b und V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b und II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

7. Ständige Vertreter(-innen) sind nicht die Vertreter(-innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

## Teil I

### Allgemeiner Teil

#### Vergütungsgruppe I

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 1 a.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf

Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens acht Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 6)

2. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 2.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

3.—6. . . .

#### Vergütungsgruppe I a

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 a heraushebt.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

- 1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 6)

2. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 6 heraushebt, daß sie bei schwierigen Forschungsaufgaben hochwertige Leistungen erfordert.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

3.—15. . . .

#### Vergütungsgruppe I b

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

- 1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

- denen mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 6)
- 1 c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 b.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 1 d. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 1 e. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 c.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe II a eingruppiert sind, nach 11jähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im übrigen nach 15jähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a.  
(Den Zeiten in Vergütungsgruppe II a stehen Zeiten gleich, die vor dem 1. Januar 1966 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind.
- Der zweiten Staatsprüfung stehen gleich:
- a) Die Bestallung als Arzt,
  - b) die Hauptprüfung für Lebensmittelchemiker,
  - c) die zweite theologische Prüfung für evangelische Geistliche,
  - d) das Presbyteriatsexamen für katholische Geistliche.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 12)
3. (gestrichen)

4. (gestrichen)
5. . . .
6. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
- 6 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, daß mindestens zu einem Drittel schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 2.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
- 7.—22. . . .

#### Vergütungsgruppe II a

- 1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 a heraushebt.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
- 1 c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
2. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit in der Forschung, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß mindestens zu einem Drittel schwierige Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung übertragen sind.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

3.—7. . . .

8. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

9. . . .

10. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a heraushebt, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

#### **Vergütungsgruppe II b**

(gestrichen)

#### **Vergütungsgruppe III**

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a heraushebt.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch künstlerische oder Spezialtätigkeit aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

3. . . .

#### **Vergütungsgruppe IV a**

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenangestellten.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)

3. Leiter von Kassen mit mindestens 15 Kassenangestellten, wenn sie zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)

4.—5. . . .

6. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplom-Bibliothekare)

a) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25 000 Bänden und durchschnittlich 100 000 Entlehnungen im Jahr,

b) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70 000 Bänden als Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,

c) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16 000 Bänden oder Tonträgern.

7.—8. . . .

9. (gestrichen)

10. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

11. . . .

#### **Vergütungsgruppe IV b**

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 b.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe V a oder V b eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V a oder V b.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 13)
3. Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenangestellten.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
4. Leiter von Kassen mit mindestens sechs Kassenangestellten, wenn sie zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
5. Ständige Vertreter der Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenangestellten.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
- 6.—7. (gestrichen)
8. Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) und entsprechender Tätigkeit,
  - a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder
  - b) die an wissenschaftlichen Bibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 50 000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben beschäftigt werden.
9. Angestellte an Behördenbüchereien mit abgeschlossener Fachausbildung entweder für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekar) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,
  - a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder
  - b) als fachliche Leiter von Behördenbüchereien mit einem Buchbestand von mindestens 40 000 Bänden.
10. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,
  - a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 ständig unterstellt ist,
  - b) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 12 000 Bänden und durchschnittlich 48 000 Entleihungen im Jahr,
  - c) als Leiter von Stadtteilbüchereien (Nebstellen) mit einem Buchbestand von mindestens 15 000 Bänden und durchschnittlich 60 000 Entleihungen im Jahr,
- d) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 50 000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben oder mit entsprechenden Tätigkeiten bei staatlichen Büchereistellen beschäftigt werden,
- e) als Abteilungsleiter von Musikbüchereiabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 8 000 Bänden oder Tonträgern.
11. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst, denen mehrere Archivangestellte oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 18 unterstellt sind.
12. . . .
13. (gestrichen)
14. (gestrichen)
15. (gestrichen)
16. (gestrichen)
17. Angestellte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen als Schriftleiter, die sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 26 herausheben.
18. . . .
19. (gestrichen)
20. (gestrichen)
21. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.  
(Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
  1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten — auch im technischen Rechnungswesen —, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;
  2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)
22. . . .
23. (gestrichen)
24. (gestrichen)
25. (gestrichen)
26. (gestrichen)
27. . . .

### Vergütungsgruppe V a

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten — auch im technischen Rechnungswesen —, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;
2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)
2. . . .
3. (gestrichen)
4. . . .

### Vergütungsgruppe V b

- 1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.  
(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1 a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
- 1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 a.  
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnis-

ses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. Vorsteher von Kanzleien mit mindestens 40 Kanzleikräften.\*
3. Angestellte in staatlichen Oberkassen oder Zentralkassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 19 oder VI b Fallgruppe 6 ständig unterstellt sind.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
4. Angestellte, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, in staatlichen Zentralkassen mit besonders schwierigen Arbeiten (z. B. Zahlungsverkehr; Nachweis der zentralen Kredite, Rücklagen, Geldanlagen, Gesamtrechnungslegung).\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11)
5. Angestellte in gemeindlichen Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten und für mindestens fünf Sachbuchhaltereien die Kassenrechnung erstellen und die Haushaltsrechnung vorbereiten.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11)
6. Angestellte in gemeindlichen Buchhaltereien, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b ständig unterstellt sind.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
7. Angestellte, denen mindestens drei Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7, 7 a, 7 b oder 7 c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.\*
- 7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 heraushebt, daß sie auf Grund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 15.  
(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
- 7 b. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 b heraushebt, daß sie auf Grund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Er-

rechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 16.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

8. Kassiere in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassiere zusammenfassen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
9. Kassiere in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
10. Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenangestellten.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
11. Leiter von Kassen, die zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind, soweit nicht in die Vergütungsgruppe IV b oder IV a eingruppiert.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
12. Ständige Vertreter der Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenangestellten.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
13. (gestrichen)
14. (gestrichen)
15. (gestrichen)
16. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.\*
17. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeit und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.\*
18. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähig-

keiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner entsprechende Angestellte in Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.\*

19. . . .
20. (gestrichen)
21. (gestrichen)
22. (gestrichen)
23. (gestrichen)
24. (gestrichen)
25. Leiter von Registraturen, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 oder 10 heraushebt.\*
- 25 a. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Registraturangestellte, davon zwei mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40, ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22 und 24)
- 25 b. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in obersten Bundes- oder Landesbehörden, denen mindestens drei Registraturangestellte, davon zwei mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40, ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22 und 24)
26. Angestellte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen als Schriftleiter, soweit nicht in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert.\*
27. . . .
28. . . .
29. (gestrichen)
30. (gestrichen)
31. (gestrichen)
32. (gestrichen)
33. . . .
34. (gestrichen)
35. (gestrichen)

#### Vergütungsgruppe V c

- 1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.  
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.  
(Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 a gelten.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
2. (gestrichen)
3. (gestrichen)
4. (gestrichen)
5. (gestrichen)
6. . . .
7. Vorsteher von Kanzleien mit mindestens 25 Kanzleikräften.
8. Ständige Vertreter von Vorstehern von Kanzleien mit mindestens 60 Kanzleikräften.
9. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Registraturangestellte, davon mindestens einer der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40, ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23 und 24)
10. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in obersten Bundes- oder Landesbehörden, denen mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40, ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23 und 24)
11. Leiter von Registraturen, denen mindestens vier Registraturangestellte, davon drei mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)
12. Leiter von Registraturen, denen mindestens acht Registraturangestellte ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)
13. Registraturangestellte der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40 in obersten Bundes- oder Landesbehörden nach achtjähriger Bewährung als solche in diesen Behörden.
14. . . .
15. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 heraushebt, daß sie auf Grund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.  
(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
- 15 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, daß sie auf Grund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,  
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 a.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
16. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 b heraushebt, daß sie auf Grund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.  
(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
- 16 a. Angestellte, die auf Grund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen,  
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 c.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
17. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen überwiegend schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)
18. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten

mindestens der Vergütungsgruppe VII ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11 a)

19. Angestellte, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, in staatlichen Kassen, in denen die Ergebnisse mehrerer Kassen zusammengefaßt werden, wenn ihnen überwiegend schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10, 11 und 11 b)
20. . . .
21. Kassiere in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11 c)
22. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Angestellte ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
23. Leiter von Kassen mit mindestens drei Kas- senangestellten mindestens der Vergütungs- gruppe VIII.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
24. (gestrichen)
25. (gestrichen)
26. (gestrichen)

#### **Vergütungsgruppe VI a**

#### **Vergütungsgruppe VI b**

- 1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätig- keit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Ange- stellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielsei- tiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbei- tet werden kann. Selbständige Leistungen erfor- dern ein den vorausgesetzten Fachkennt- nissen entsprechendes selbständiges Erarbei- ten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte gei- stige Arbeit kann diese Anforderung nicht er- füllen.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätig- keit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert,  
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungs- gruppe VII Fallgruppe 1 a. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung

[des Betriebes], bei der der Angestellte be- schäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsge- mäß bearbeitet werden kann.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätig- keit der Vergütungsgruppe VII.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)
3. Vorsteher von Kanzleien mit mindestens 15 Kanzleikräften.
4. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Per- sonen- oder Sachkonten führen oder verwal- ten, wenn ihnen in nicht unerheblichem Um- fang schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.  
(Der Umfang der schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)
- 4 a. . . .
5. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII oder Maschinenbucher ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11 a)
6. Angestellte, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, in staat- lichen Kassen, in denen die Ergebnisse mehr-erer Kassen zusammengefaßt werden.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11)
7. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 her- aushebt, daß sie auf Grund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Ur- laubslöhne selbständig errechnen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
- 7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 her- aushebt, daß sie auf Grund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne ein- schließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergü- tungen oder Urlaubslöhne selbständig errech- nen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
- 7 b. Angestellte, die auf Grund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahl- barmachung der Dienst- oder Versorgungsbe- züge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Be- rechnung verantwortlich vornehmen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)

- 7 c. Angestellte, die auf Grund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
8. Kassiere in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11 c)
9. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
10. Leiter von Kassen mit mindestens einem Kas- senangestellten mindestens der Vergütungs- gruppe VIII.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
11. (gestrichen)
12. (gestrichen)
13. (gestrichen)
14. (gestrichen)
15. (gestrichen)
16. (gestrichen)
17. (gestrichen)
18. (gestrichen)
19. (gestrichen)
20. . . .
21. . . .
22. (gestrichen)
23. (gestrichen)
24. (gestrichen)
25. (gestrichen)
26. (gestrichen)
27. (gestrichen)
28. (gestrichen)
29. (gestrichen)
30. (gestrichen)
31. (gestrichen)
32. (gestrichen)
33. (gestrichen)
34. (gestrichen)
35. Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfange selbständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)
36. Angestellte in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Um- fange selbständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entspre- chend.)
37. (gestrichen)
38. Leiter von Registraturen, denen mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer min- destens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)
39. Leiter von Registraturen, denen mindestens fünf Registraturangestellte ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)
40. Registraturangestellte in einer nach Sachge- sichtspunkten vielfach gegliederten Registra- tur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangrei- che Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)
41. . . .
42. . . .
43. Vorlesekräfte für Blinde mit schwieriger Tä- tigkeit.

#### Vergütungsgruppe VII

- 1 a. Angestellte im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätig- keit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.  
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkennt- nisse brauchen sich nicht auf das gesamte Ge- biet der Verwaltung [des Betriebes], bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhanden- sein gründlicher und vielseitiger Fachkennt- nisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätig- keit gründliche Fachkenntnisse erfordert.  
(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Ge- setzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbe- stimmungen usw. des Aufgabenkreises.)\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
- 1 c. Angestellte im Büro-, Buchhaltere-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätig- keit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie min- destens zu einem Viertel gründliche Fach- kenntnisse erfordert,  
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungs- gruppe VIII Fallgruppe 1 b. (Der Klammer- satz zu Fallgruppe 1 b gilt.)  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind, nach dreijähriger Bewährung in einer Tätig- keit der Vergütungsgruppe VIII.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 15)
3. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Per- sonen- oder Sachkonten führen oder verwal- ten.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10, 11 und 11 a)

- 3 a. . . .
4. Maschinenbücher auf Arbeitsplätzen mit umfangreichem und vielfältigem Buchungsfall.\*<sup>1)</sup>
5. Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Vergütungen oder Löhnen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 8)
6. Kassiere in kleineren Kassen.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 10 und 11 c)
7. Zahlstellenverwalter größerer Zahlstellen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
8. Verwalter von Einmannkassen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
9. . . .
10. Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.)\*
11. Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst.\*
12. Angestellte in Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen.\*
13. . . .
14. Angestellte für Rechenarbeiten bei wissenschaftlichen Instituten, die sich durch ihre Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe VIII herausheben.\*
15. (gestrichen)
16. . . .
17. (gestrichen)
18. (gestrichen)
19. (gestrichen)
20. (gestrichen)
21. (gestrichen)
22. Vorsteher von Kanzleien. (Als solche gelten nur Angestellte, die einer Kanzlei mit mindestens fünf Kanzleikräften vorstehen.)\*
23. (gestrichen)
24. (gestrichen)
25. . . .
26. . . .
27. . . .
28. . . .
29. . . .
30. . . .
31. (gestrichen)
32. (gestrichen)
33. (gestrichen)
34. (gestrichen)
35. (gestrichen)
36. (gestrichen)
37. (gestrichen)

38. (außer Kraft)
39. (gestrichen)
40. (gestrichen)
41. (gestrichen)
42. . . .
- 42 a. Leiter von Registraturen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 23)
- 42 b. . . .
- 42 c. . . .
- 42 d. Vorlesekräfte für Blinde.\*

**Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind  
(§ 1 Abs. 2):**

43. (gestrichen)

<sup>1)</sup> Vollbeschäftigte Angestellte, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

**Vergütungsgruppe VIII**

- 1 a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z. B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führung von Briefstagebüchern schwieriger Art; Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung).\*
- 1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, daß sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises).\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)
2. (gestrichen)
3. (gestrichen)
- 3 a. Angestellte, die Buchungen mittels Buchungsmaschinen vornehmen (Maschinenbücher).\*
4. Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.\*

5. (gestrichen)
6. (gestrichen)
7. (gestrichen)
8. . . .
9. (gestrichen)
10. Angestellte in Stellen von Küstern.\*
11. Angestellte zur Führung von Geld- und Haushaltsvoranschlagskontrollen.\*
12. Angestellte, die als Hilfsarbeiter des einfachen mittleren Dienstes Ladungen und Zustellungen bewirken, Benachrichtigungen ausführen, Ausfertigungen, beglaubigte oder einfache Abschriften sowie Bescheinigungen aus den Akten erteilen und das in der Regel von Kräften des einfachen mittleren Dienstes zu erledigende Schreibwerk besorgen.\*
13. Angestellte, denen die kanzleimäßige Erledigung von schwierigeren Verfügungen ohne genauere Expedition, insbesondere in Grundbuch- und Registersachen, die Fertigung von Abschriften unübersichtlicher Tabellen oder die Eintragungen in das Grundbuch oder die Register ohne Unterschriftsleistung obliegen.\*
14. Angestellte für schwierigere Rechenarbeiten in den vier Grundrechnungsarten bei wissenschaftlichen Instituten.\*
15. . . .
16. (gestrichen)
17. (gestrichen)
18. (gestrichen)
19. . . .
20. (gestrichen)
21. (gestrichen)
22. (gestrichen)
23. (gestrichen)
24. . . .
25. (gestrichen)
26. (gestrichen)
27. . . .
28. . . .
29. . . .
30. . . .
31. . . .
32. (gestrichen)
33. (gestrichen)
34. (gestrichen)
35. (gestrichen)
36. (außer Kraft)
37. (gestrichen)
38. (gestrichen)
39. (gestrichen)

**Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):**

40. (gestrichen)
41. (gestrichen)
42. (gestrichen)

**Vergütungsgruppe IX a**

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IX b nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

**Vergütungsgruppe IX b**

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten (z. B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung; Führung von Brieffagebüchern, Inhaltsverzeichnissen; Führung von einfachen Karteien, z. B. Zettelkatalogen, nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, Einheitswertbogen und statistischen Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung; Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen und Straffestsetzungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen an Hand der Tagebücher).
2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
3. Angestellte an Rechenmaschinen.
4. (gestrichen)
5. Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
6. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z. B. Berechnungen einfacherer Art, Überwachung technischer Anlagen).
7. . . .
8. Angestellte für einfachere Rechenarbeiten in den vier Grundrechnungsarten bei wissenschaftlichen Instituten.
9. (gestrichen)
10. (gestrichen)
11. . . .
12. . . .
13. . . .
14. . . .
15. (gestrichen)
16. (gestrichen)
17. (gestrichen)
18. (gestrichen)
19. . . .

**Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):**

20. (gestrichen)
21. (gestrichen)
22. . . .
23. (gestrichen)
24. (außer Kraft)

25. Boten (Botenmeister), denen mindestens drei Boten ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)
26. Pförtner bei großen kommunalen Verwaltungen und Betrieben in Verwaltungsgebäuden mit starkem Publikumsverkehr, die in größerem Umfang Auskünfte zu erteilen haben, für die die Kenntnis der Zuständigkeit nicht nur der Dienststelle (des Betriebes), bei der sie beschäftigt sind, erforderlich ist.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 7)
27. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Lehrberuf, z. B. als Offset-Vervielfältiger.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 28)
28. . . .

#### Vergütungsgruppe X

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Sparkassen-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit (z. B. Führung einfacher Kontrollen und Listen, wie Aktenausgabekontrollen, Nummernverzeichnisse; Hilfsleistung bei der Postabfertigung, insbesondere Anfertigung von Anschriften mit der Hand oder auf mechanischem Wege und dgl.; Ausschneiden und Aufkleben von Zeitungsnachrichten nach Anweisung und Herkunftszeichnungen dieser Ausschnitte; Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken; Anfertigung von Abschriften und Reinschriften in Hand- und Maschinenschrift in deutscher Sprache, auch unter Verwendung von Formularen, und gelegentliches Aufnehmen von Stenogrammen.)
2. Angestellte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
3. . . .
4. (gestrichen)
5. . . .

#### Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

6. (gestrichen)
7. (gestrichen)
8. (gestrichen)
9. (gestrichen)
10. (gestrichen)
11. (gestrichen)
12. (gestrichen)
13. . . .
14. (außer Kraft)
15. Boten nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Bote oder Pförtner im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 27 und 30)
16. Pförtner nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Pförtner oder Bote im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 27 und 30)

terverhältnis im öffentlichen Dienst.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 27 und 30)

17. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Vervielfältiger im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 28 und 30)

#### Protokollnotizen:

##### Nr. 1

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern — ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. — vorgeschrieben ist.

##### Nr. 2

Eine Tätigkeit in der Forschung ist die Wahrnehmung von Forschungsaufgaben. Forschungsaufgaben sind Aufgaben, die dazu bestimmt sind, den wissenschaftlichen Kenntnisstand zu erweitern, neue wissenschaftliche Methoden zu entwickeln oder wissenschaftliche Kenntnisse und wissenschaftliche Methoden auf bisher nicht beurteilbare Sachverhalte anzuwenden.

Die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit Forschungsaufgaben gelten auch für Ärzte, Apotheker, Tierärzte und Zahnärzte mit Forschungsaufgaben.

##### Nrn. 3—5 . . .

##### Nr. 6

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

- a) Angestellte der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 8 bis 10 des Teils I,
- b) Angestellte der Vergütungsgruppe II a des Teils II Abschn. E Unterabschn. I,
- c) . . .
- d) Angestellte der Vergütungsgruppe II a des Teils III Abschn. B Unterabschn. I, Abschn. C Unterabschn. I, Abschn. G Unterabschn. I und Abschnitt I,
- e) Angestellte der Vergütungsgruppe II a des Teils III Abschn. L Unterabschn. X,
- f) Angestellte der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 5 des Teils III Abschn. L Unterabschn. XII,
- g) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

##### Nr. 7 . . .

**Nr. 8**

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Vergütungen oder Löhnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuß nach § 405 RVO, vermögenswirksame Leistungen.

**Nr. 9**

Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

**Nr. 10**

Kassen und Zahlstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind nur die in der Reichskassenordnung (RKO) und in der Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden (KuRVO) als solche bestimmten.

**Nr. 11**

Der Angestellte führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.

**Nr. 11 a**

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Angestellte, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

**Nr. 11 b**

Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:

- a) Selbständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
- b) Führen oder Verwalten von Darlehns- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbständig errechnet werden müssen;
- c) selbständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen);
- d) Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwahrposten;
- e) selbständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
- f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
- g) Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.:  
In Sammelnachweisen zusammengefaßte Ausgaben;  
gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
- h) Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
- i) selbständiges Bearbeiten der Abrechnung mit Gerichtsvollziehern;

- j) Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbständigem Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner — betraglich nicht festgelegter — Kassen- oder Buchungsanweisungen.

**Nr. 11 c**

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassiere für unbaren Zahlungsverkehr.

**Nr. 11 d . . .****Nr. 12**

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

- a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe II a oder
- b) in einer der folgenden Fallgruppen der Vergütungsgruppe II a eingruppiert gewesen ist:  
Fallgruppen 8 und 9 des Teils I, alle Fallgruppen des Teils II Abschn. E, alle Fallgruppen des Teils III Abschn. B, C, G und I,  
einzige Fallgruppe des Teils III Abschn. L Unterabschn. X,  
Fallgruppe 5 des Teils III Abschn. L Unterabschn. XII.

Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

**Nr. 13**

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

- a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppen V a und V b oder
- b) in den Fallgruppen 1 und 3 der Vergütungsgruppe V a des Teils III Abschn. E Unterabschn. II bzw.  
in einer der folgenden Fallgruppen der Vergütungsgruppe V b eingruppiert gewesen ist:  
Fallgruppen 25 a und 25 b des Teils I,  
Fallgruppen 2, 4 und 10 des Teils II Abschn. H,  
Fallgruppe 1 des Unterabschnitts I und Fallgruppe 7 des Unterabschnitts II des Teils II Abschn. J,  
einzige Fallgruppe des Teils II Abschn. L Unterabschn. I,  
alle Fallgruppen des Teils III Abschn. B Unterabschn. I,  
Fallgruppen 2 bis 12 des Teils III Abschn. G Unterabschn. II,  
Fallgruppen 1, 2, 5, 7, 8 und 10 bis 12 des Teils II Abschn. Q,  
einzige Fallgruppe des Teils II Abschn. R,  
alle Fallgruppen des Teils III Abschn. G Unterabschn. II,  
alle Fallgruppen des Teils III Abschn. L Unterabschn. X,

alle Fallgruppen des Teils III Abschn. L Unterabschn. XI,  
Fallgruppe 1 und 10 der Vergütungsgruppe V b des Teils IV Abschn. B,  
Fallgruppen 1 bis 4 des Teils IV Abschn. C,  
Fallgruppen 2 bis 6 des Teils IV Abschn. D,  
alle Fallgruppen des Teils IV Abschn. E Unterabschn. I Nr. 2

Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

#### Nr. 14

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VII eingruppiert gewesen ist.

Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

#### Nr. 15

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert gewesen ist.

Das gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

#### Nr. 16

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX b eingruppiert gewesen ist.

Nr. 17 (gestrichen)

Nr. 18 (gestrichen)

Nr. 19 (gestrichen)

Nr. 20 (gestrichen)

Nr. 21 (gestrichen)

#### Nr. 22

Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

#### Nr. 23

Leiter von Registraturen, denen weniger Registraturangestellte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Registraturangestellte einzugruppieren, wenn dies für sie günstiger ist.

#### Nr. 24

Zu den Registraturangestellten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören auch die Angestellten im Registraturdienst der Vergütungsgruppen X bis VIII.

Nrn. 25—26 . . .

#### Nr. 27

Zu den Boten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören nicht die Kassenboten.

#### Nr. 28

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen nur Arbeitnehmer, die bei Beschäftigung im Arbeitsverhältnis als Vervielfältiger, nicht aber z. B. als Drucker einzureihen wären.

Nr. 29 . . .

#### Nr. 30

Auf die dreijährige Beschäftigung können sonstige Zeiten im Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber angerechnet werden.

Nr. 31 . . .

Nr. 32 . . .

## Teil II

### Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale

#### E. Angestellte im Gartenbau, in der Landwirtschaft und im Weinbau

##### Vergütungsgruppen II a — V b . . .

##### Vergütungsgruppe V c

1.—11. . . .

##### Vergütungsgruppe VI b

1.—9. . . .

10. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 8 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

11. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung oder Angestellte in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

##### Vergütungsgruppe VII

1.—7. . . .

8. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

9. Angestellte in einer Tätigkeit von Dorfhelferinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 4 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

## Vergütungsgruppe VIII

- 1.—2. . . .
3. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.
4. Angestellte in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen.

## G. Angestellte im Sozial- und im Erziehungsdienst

Vorbemerkung zu den Unterabschnitten I und II: Den Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung stehen die nach einem vierjährigen Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiter/Sozialpädagogen gleich.

### I. Angestellte im Sozialdienst

#### Vergütungsgruppe III

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens 16 Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, die fürsorgerische Arbeiten von mindestens 40 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen zu koordinieren haben.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)
3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 280 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)

#### Vergütungsgruppe IV a

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens sechs Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, die fürsorgerische Arbeiten von mindestens 20 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen zu koordinieren haben.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)
3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 140 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)
4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung  
als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen/Jugendlei-

terinnen, denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 280 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind.

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

5. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung  
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 Nrn. 1, 2, 3, 4, 5 und 7)
6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. heilpädagogischer, sozialtherapeutischer oder sozialpsychiatrischer Ausbildung) nach vierjähriger Berufsausübung in einer solchen Tätigkeit nach Abschluß der Zusatzausbildung.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 8)
7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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 Nrn. 1, 2, 3, 4 und 9)
8. Psychagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 10)
9. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung  
als Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens fünf Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4, 5 und 11)
10. Bewährungshelfer nach fünfjähriger Berufstätigkeit in der Bewährungshilfe.

#### Vergütungsgruppe IV b

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Angestellte in Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)
2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, die außenfürsorgerische Arbeiten mehrerer Bezirke zu koordinieren haben.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung,

denen die Fachaufsicht über Kindertagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 60 Angestellte im Erziehungsdienst tätig sind.

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

4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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 Nrn. 1, 2, 3, 4, 5 und 6)

5. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

a) als ausdrücklich bestellte Jugendpfleger,

b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen/Jugendleiterinnen als Jugendpfleger mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV a.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4, 5 und 7)

6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. heilpädagogischer, sozialtherapeutischer oder sozialpsychiatrischer Ausbildung) und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 8)

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung,

denen besonders schwierige Aufgaben übertragen sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 9)

8. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

9. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens drei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 11)

10. Bewährungshelfer.

#### **Vergütungsgruppe V b**

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung

als Leiter von Heimen der offenen Tür.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 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 Nrn. 5 und 11)

#### **Vergütungsgruppe V c**

1. Leiter von Heimen der offenen Tür, wenn ihnen mindestens ein Angestellter im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 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 (Interessen- oder Neigungsgruppen) mit besonderen Bildungsaufgaben (z. B. auf musischen, musisch-technischen oder politischen Gebieten).

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 11, 12 und 13)

#### **Vergütungsgruppe VI b**

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)

#### **Vergütungsgruppe VII**

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 Rechtsstellung 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 aufgrund der Verordnung über die Auswahl und Ausbildung von Jugendpflegern vom 22. Oktober 1956 (GVBl. S. 1088) staatlich anerkannten Jugendpfleger sowie die in Bayern aufgrund 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 aufgrund 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 1983 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.

- Führen der Sammelvormundschaft für gefährdete Erwachsene,
- fürsorgereiche Aufgaben in geschlossenen Einrichtungen der Gefährdetenhilfe für Erwachsene,
- die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Heiminsassen,
- 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:

- Tarifvertrag vom 8. März 1962 über die Eingruppierung der Tarifangestellten im Erziehungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg,
- 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.

**II. Angestellte im Erziehungsdienst****Vergütungsgruppe III**

- Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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 Nrn. 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 14)

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

in der Erziehungshilfe für schwer erziehbare Kinder oder Jugendliche als Erzieher(innen) (Haupterzieher, Erziehungsvorsteher, Erziehungsleiter), denen mindestens 18 Erziehungsgruppen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

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

#### **Vergütungsgruppe IV a**

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

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

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

2. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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 Nrn. 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 14)

3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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.

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

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

in der Erziehungshilfe für schwer erziehbare Kinder oder Jugendliche

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

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

#### **Vergütungsgruppe IV b**

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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 Nrn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 und 14)

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

in der Erziehungshilfe für schwer erziehbare 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 ständig unterstellt sind.

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

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

nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.

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

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

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

ein Angestellter der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 Buchst. h oder Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3 und 8)

5. 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 b herausheben.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

#### Vergütungsgruppe V b

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher 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-(Beobachtungs-)gruppen oder in heilpädagogischen Gruppen,
  - l) als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.
- (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 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,
- 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 Nrn. 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 schwer erziehbaren 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 Nrn. 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)

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

#### Vergütungsgruppe V c

1. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen
- als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen,
  - als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen,
  - als Leiter(innen) von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielplätzen mit vielfältiger Spieleinrichtung,
  - als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team,
  - in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren 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 Nrn. 5, 6, 10, 11, 13 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,

- als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen,
- als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,
- als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten für körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete Kinder,
- als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kinderwohnheimen oder Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 70 Plätzen,
- als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen,
- denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind,

- in geschlossenen (gesicherten) Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppen,
- in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 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 mehrerer Gruppe(n) von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen ausdrücklich übertragen ist, wenn ihnen mindestens zwei Angestellte im Erziehungsdienst durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

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

4. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst

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

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

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

#### Vergütungsgruppe VI b

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 Nrn. 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 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 schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 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 schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen nach mehrjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 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 Nrn. 12 und 14)
  5. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung
    - a) als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten nach mehrjähriger Tätigkeit als solche,
    - b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der in Vergütungsgruppe V b eingruppierten Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

#### **Vergütungsgruppe VII**

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 Nrn. 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 Nrn. 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(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team,
    - b) in Gruppen von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5, 13 und 14)
  6. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 14)

#### **Vergütungsgruppe VIII**

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)

#### **Vergütungsgruppe IX b**

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 aufgrund der Verordnung über die Auswahl und Ausbildung von Jugendpflegern vom 22. Oktober 1956 (GVBl. S. 1088) staatlich anerkannten Jugendpfleger, sowie die in Bayern aufgrund 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 aufgrund des Erlasses des Direktors des Hessischen Landespersonalamtes 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 1983 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 oder Jugendlichen gehören auch schwer erziehbare 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 schwer erziehbaren 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, nicht belegte 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 schwer erziehbar 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 (Er-

zieherinnen), 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. 12

Die Ausbildungszeit kann auch innerhalb der Bewährungszeit liegen.

#### Nr. 13

Unter die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen 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 schwer erziehbare 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 schwer erziehbare Kinder oder Jugendliche zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht, beträgt die Zulage monatlich 45 DM.

Angestellte der Vergütungsgruppen IV b Fallgruppe 5, 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) und des Übergangsgeldes (§ 63) 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.

### L. Angestellte in technischen Berufen

#### I. Techniker

##### Vergütungsgruppe V b

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z. B. Bau-

techniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

##### Vergütungsgruppe V c

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z. B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z. B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

##### Vergütungsgruppe VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z. B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z. B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist

nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

### Vergütungsgruppe VII

Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z. B. Bau-techniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

## II.—XI. . . .

Protokollnotizen:

### Nr. 1

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kerntechniker, Reaktortechniker, Rechenmaschinentech- niker, Synchrotrontechniker, Tieftemperatur- techniker und Vakuumtechniker in Kernforschungseinrichtungen im Sinne der Nr. 1 Satz 2 SR 2 o.

### Nr. 2

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die diese Tätigkeiten unter der Bezeichnung „Baustellenaufseher (Baufaufseher)“ oder unter der Bezeichnung „Zeichner“ ausüben.

## N. Angestellte im Schreib- und im Fernschreibdienst

### I. Angestellte im Schreibdienst

#### Vergütungsgruppe VI b

Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z. B. Vari- typer, IBM-Composer), die Tabellen schreiben.

#### Vergütungsgruppe VII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 180 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 260 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2, 3 und 4)
3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 290 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2, 3 und 4)
4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3 mit schwierigerer Tätigkeit (z. B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder

fremdsprachlichen Einmischungen)

oder

mit ständig überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen.<sup>1)</sup>

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2, 3, 4 und 5)

5. Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5, die sich durch besondere Leistungen und besondere Sorgfalt aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5 herausheben.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)
6. Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z. B. Vari- typer, IBM-Composer).<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

<sup>1)</sup> Erhalten nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII — mit Ausnahme einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 des Teiles I — eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

Anmerkung: Seit dem 1. Februar 1976 ist für die Berechnung die Bemessungsgrundlage nach den Vergütungstarifverträgen zugrunde zu legen.

#### Vergütungsgruppe VIII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 150 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 210 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 6 und 7)
2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei schreiben können.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2, 6 und 7)
3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2, 6 und 7)
4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen mit schwierigerer Tätigkeit (z. B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen; selbständiges Abfassen kurzer Schriftstücke nach Ansage).\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 6 und 7)
5. Angestellte, die Reinschriften verantwortlich lesen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 7)

#### Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Schreibdienst (Stenotypistinnen, Phonotypistinnen, Maschinenschreiberinnen), soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Protokollnotizen:

### Nr. 1

Bei blinden Stenotypistinnen entfällt der Nachweis, daß sie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit der geforderten Anschlagleistung fehlerfrei abschreiben können.

## Nr. 2

Der Nachweis über die geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten kann wie folgt erbracht werden:

a) Durch Vorlage eines Zeugnisses, das auf Grund einer Prüfung erteilt ist, die den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie- und Handelskammern entspricht, wenn die einschlägige berufliche Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung zusammenhängend nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war.

b) Durch eine behördliche Prüfung. Die Prüfung muß den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie- und Handelskammern entsprechen.

Unterabsatz 1 gilt sinngemäß für die Prüfung von Phonotypistinnen.

## Nr. 3

Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Anmerkung: Seit dem 1. Februar 1976 ist für die Berechnung die Bemessungsgrundlage nach den Vergütungstarifverträgen zugrunde zu legen.

## Nr. 4

Angestellten, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VII gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gemäß § 27 Abschn. A erhöht, und um die Zulage nach der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschnitts und der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII des Unterabschnitts II, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats

wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24 erhält.

## Nr. 5

Das Merkmal „ständig überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse“ erfaßt in erster Linie das mengenmäßige Arbeitsergebnis.

## Nr. 6

Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VIII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Anmerkung: Seit dem 1. Februar 1976 ist für die Berechnung die Bemessungsgrundlage nach den Vergütungstarifverträgen zugrunde zu legen.

## Nr. 7

Angestellten, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Dreifachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VIII gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe VIII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gemäß § 27 Abschn. A erhöht, und um den Aufrückungsgewinn bei Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppen 1 bis 6 dieses Unterabschnitts und der Vergütungsgruppe VII des Unterabschnitts II, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder — außer in den Fällen des Satzes 2 erster Halbsatz — in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24 erhält.

## II. Angestellte im Fernschreibdienst

...

## O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

### I. Schulhausmeister

#### Vergütungsgruppe VII

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
2. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen mit mindestens 18 Unterrichtsräumen.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 bis 3)
3. Hausmeister in Ingenieurschulen (Ingenieurakademien) mit mindestens 38 Unterrichtsräumen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)

#### Vergütungsgruppe VIII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 20 Unterrichtsräumen.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 4)
2. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 15 Unterrichtsräumen nach mindestens zehnjähriger Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2, 4 und 5)
3. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen mit mindestens 6 Unterrichtsräumen.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 bis 4)
4. Hausmeister in Ingenieurschulen (Ingenieurakademien) mit mindestens 20 Unterrichtsräumen.\*  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 2 und 4)

#### Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 10 Unterrichtsräumen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 4)
2. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 4)
3. Hausmeister in Ingenieurschulen (Ingenieurakademien).  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 4)

#### Vergütungsgruppe X

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Schulhausmeister nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als solche im Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

## Protokollnotizen:

### Nr. 1

Schulhausmeister sind Hausmeister in Schulen außer wissenschaftlichen Hochschulen, pädagogischen Hochschulen, Akademien, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Musikhochschulen und verwaltungseigenen Schulen.

### Nr. 2

Unterrichtsräume sind Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Testräume und die Aula. Als Unterrichtsräume gelten auch Lehrschwimmbecken.

### Nr. 3

Heilpädagogische Tagesschulen sind nur Tagesschulen für gehör- und sprachgeschädigte, entwicklungsgestörte, sehbehinderte, körperbehinderte und geistig behinderte Kinder.

### Nr. 4

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Hausmeister in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Tätigkeit.

### Nr. 5

Auf die geforderte zehnjährige Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis können Tätigkeiten, die der Schulhausmeister im Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat, bis zur Dauer von zwei Jahren angerechnet werden.

## II. Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

### Q. Meister, Grubenkontrolleure, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben

#### Vergütungsgruppe IV b

#### Vergütungsgruppe V b

1. . . .
2. . . .
3. . . .
4. . . .
5. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4 herausheben.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
6. . . .
7. . . .
8. Maschinenmeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
9. Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

10. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 8, 9 oder 11, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)
  11. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8 herausheben.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 6)
  12. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 herausheben.<sup>1)</sup>  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 6)
  13. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden,  
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5, 6 und 7)
  14. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind,  
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 6)
  15. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind,  
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 11.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5, 6 und 7)
  16. . . .
- <sup>1)</sup> Diese Angestellten erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Zulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden. Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

#### Vergütungsgruppe V c

1. . . .
2. . . .

#### Vergütungsgruppe VI b

1. . . .
2. . . .
3. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder

einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

4. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen,  
nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
5. Maschinenmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
6. Maschinenmeister an kleinen und einfachen Maschinenanlagen  
nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
7. Gärtnermeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)
8. Gärtnermeister mit kleineren Arbeitsbereichen mit einem geringeren Maß von eigener Verantwortung  
nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 6)
9. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)
10. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen,  
nach neunjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

#### Vergütungsgruppe VII

1. . . .
2. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
3. Maschinenmeister an kleinen und einfachen Maschinenanlagen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)
4. Gärtnermeister mit kleineren Arbeitsbereichen mit einem geringeren Maß von eigener Verantwortung.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 6)

5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

#### Protokollnotizen:

Nr. 1 . . .

Nr. 2 . . .

Nr. 3

Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die

a) eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben  
und

b) auf handwerklichem Gebiet tätig sind.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z. B. Platzmeister, Lagermeister, Hausmeister, Verkehrsmeister).

Nr. 4 . . .

Nr. 5

Gärtnermeister und Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in folgenden Fachgebieten ausüben:

Blumen- und Zierpflanzenanbau, Obstbau, gärtnerischer Gemüsebau, Baumschulen, gärtnerischer Samenbau, Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei.

Nr. 6

Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.

Nr. 7

Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

#### Teil III—IV

#### E. Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 a und SR 2 b

I.

. . .

II.

#### Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die SR 2 a fallen (SR 2 b)

#### Vergütungsgruppe IV b

Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

#### Vergütungsgruppe V b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschnitts durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

#### **Vergütungsgruppe V c**

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3, 9, 10 und 11)
2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

#### **Vergütungsgruppe VI b**

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3 und 9)
2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

#### **Vergütungsgruppe VII**

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 3 und 9)
2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

#### **Vergütungsgruppe VIII**

Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

#### **Vergütungsgruppe IX b**

1. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen.\*  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 5)

**Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):**

2. Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinnen) mit entsprechender Tätigkeit (z. B. Annahme und

Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).  
Protokollnotizen zu den Unterabschnitten I und II:

**Nr. 1 . . .**

**Nr. 2 . . .**

**Nr. 3**

Hauswirtschaftsleiterinnen sind Angestellte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Angestellte, die am 31. Mai 1972 seit mindestens zehn Jahren die Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt oder die staatliche Anerkennung erlangt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt. Die Gleichstellung tritt für die am 1. Juni 1972 in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen beschäftigten Angestellten nach Vollendung einer zehnjährigen entsprechenden Tätigkeit ein. Nach dem 31. Mai 1972 eingestellte Angestellte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen fallen nicht unter diese Regelung.

**Nr. 4 . . .**

**Nr. 5**

Wirtschaftserinnen sind Angestellte, die

a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft  
oder

b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft  
oder in Teilgebieten

der Küchenwirtschaft, z. B.

— Aufstellen des Speiseplans —

— Zubereitung der Nahrung oder

Beaufsichtigung des Küchenpersonals —

— Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel —;

oder in Teilgebieten

der Hauspflege, z. B.

— Aufsicht über

Pflege und Reinigen des Hauses —

— Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel —;

oder in Teilgebieten

der Wäschereinigung und -pflege, z. B.

— Aufsicht über

Reinigen und Instandhalten der Wäsche —

— Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche —;

oder in Teilgebieten

der Materialverwaltung, z. B.

— Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und

Kontrollieren von Material —

beauftragt sind.

Angestellte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 6 . . .

Nr. 7

Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 8 . . .

Nr. 9

Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung, obliegen.

Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 10

Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

Nr. 11

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, nicht belegte 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.

#### Anlage 1 b zum BAT

Vergütungsordnung für Angestellte  
im Pflegedienst

#### B. Pflegepersonal, das nicht unter die Sonderregelungen 2 a oder 2 e III fällt

Vorbemerkung:

Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern werden nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe Kr. IV oder einer höheren Vergütungsgruppe des Abschnitts A eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit ausüben und der Abschnitt B ein Tätigkeitsmerkmal für diese Tätigkeit nicht enthält.

#### Vergütungsgruppe Kr. I

Pflegehelferinnen/Pflegehelfer.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### Vergütungsgruppe Kr. II

1. Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
2. Pflegehelferinnen/Pflegehelfer nach mindestens einjähriger Ausbildung und mit verwaltungseigener Abschlußprüfung.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### Vergütungsgruppe Kr. III

1. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
2. Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
3. Pflegehelferinnen/Pflegehelfer nach mindestens einjähriger Ausbildung und mit verwaltungseigener Abschlußprüfung nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit nach der Abschlußprüfung.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

#### Vergütungsgruppe Kr. IV

1. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern nach sechsmonatiger Berufstätigkeit nach erlangter staatlicher Erlaubnis.  
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)
2. Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
3. Pflegehelferinnen/Pflegehelfer nach mindestens einjähriger Ausbildung und mit verwaltungseigener Abschlußprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
4. Krankenschwestern als selbständige Gemeindefachschwestern.

#### Vergütungsgruppe Kr. V

1. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
2. Krankenschwestern als selbständige Gemeindefachschwestern nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
3. Krankenpflegehelferinnen/Krankenpflegehelfer, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)
4. Pflegehelferinnen/Pflegehelfer nach mindestens einjähriger Ausbildung und mit verwaltungseigener Abschlußprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen ständig unterstellt sind.  
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

### Vergütungsgruppe Kr. VI

Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

### Vergütungsgruppe Kr. VII

1. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)

2. Krankenschwestern/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) einer Krankenschwester/eines Krankenpflegers/einer Kinderkrankenschwester mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe Kr. VIII bestellt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

### Vergütungsgruppe Kr. VIII—X

#### Protokollnotizen:

##### Nr. 1

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) psychiatrischen Abteilung oder Stationen pflegen,

c) Kranke in geriatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen,

d) Kranke in Abteilungen oder Stationen für Patienten mit multipler Sklerose pflegen, erhalten eine monatliche Zulage von 67 DM für die Dauer dieser Tätigkeit.

##### Nr. 2

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 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.

##### Nr. 3

Ständige Vertreter(innen) sind nicht die Vertreter(innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

## Nr. 84 Bekanntmachung

### des Abdrucks des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder

Gemäß § 2 Abs. 5 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (GVBl. XX. Bd., S. 121) wird nachstehend auszugsweise der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 in der für das Land Niedersachsen geltenden Fassung, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 39 zum MTL II vom 20. Juni 1983, zusammen mit den sich aus der Dienstvertragsordnung ergebenden kirchlichen Bestimmungen abgedruckt.

Für die Anwendung des § 59 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung entspricht

die Lohngruppe  
des Manteltarif-  
vertrages für Arbeiter  
der Länder

II  
III  
IV  
V  
VI  
VII  
VIII  
VIII a  
IX

der Lohngruppe  
des Bundesmanteltarif-  
vertrages für Arbeiter  
gemeindlicher Verwal-  
tungen und Betriebe

I  
II  
—  
III  
IV  
V  
VI  
VII  
—

Oldenburg, den 2. Februar 1984

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Rechenmacher  
Oberkirchenrat

### Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II)

#### Inhaltsverzeichnis

#### Abschnitt I Geltungsbereich

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

#### Abschnitt II Arbeitsvertrag

Schriftform, Nebenabreden . . . . .	§ 4
Probezeit . . . . .	§ 5

#### Abschnitt III Beschäftigungszeit, Dienstzeit

Beschäftigungszeit . . . . .	§ 6
Dienstzeit . . . . .	§ 7
Ausschlußfrist . . . . .	§ 8

#### Abschnitt IV Allgemeine Arbeitsbedingungen

Allgemeine Pflichten . . . . .	§ 9
Ärztliche Untersuchung . . . . .	§ 10
Schweigepflicht . . . . .	§ 11
Haftung . . . . .	§ 11a
Belohnungen und Geschenke . . . . .	§ 12
Nebentätigkeit . . . . .	§ 13
Personalakten . . . . .	§ 13a
Dienstvereinbarung . . . . .	§ 14

#### Abschnitt V Arbeitszeit

Regelmäßige Arbeitszeit . . . . .	§ 15
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen . . . . .	§ 16
Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit . . . . .	§ 17
Arbeitsbereitschaft . . . . .	§ 18
Mehrarbeitsstunden und Überstunden . . . . .	§ 19
Arbeitsversäumnis . . . . .	§ 20

#### Abschnitt VI Lohn

Lohngrundlagen, Lohnformen . . . . .	§ 21
Lohnabkommen . . . . .	§ 22
Lohnbemessung nach dem Lebensalter . . . . .	§ 23
Dienstzeitstufen . . . . .	§ 24
Nichtvolleistungsfähige Arbeiter . . . . .	§ 25
Beschäftigungsort . . . . .	§ 26
Zeitzuschläge . . . . .	§ 27
(gestrichen) . . . . .	§ 28
Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge . . . . .	§ 29
Wechselschichtzuschlag . . . . .	§ 29a
Lohnberechnung . . . . .	§ 30
Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse . . . . .	§ 31
Lohnanspruch . . . . .	§ 32
Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung . . . . .	§ 33
Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen . . . . .	§ 34
Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen . . . . .	§ 35
Lohnzahlung bei Abordnung . . . . .	§ 36
Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsmin- derung . . . . .	§ 37
Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnun- gen und Dienstgängen . . . . .	§ 38
Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen . . . . .	§ 39
Umzugskostenvergütung und Trennungsent- schädigung (Trennungsgeld) . . . . .	§ 40

#### Abschnitt VII Sozialbezüge

Sozialzuschlag . . . . .	§ 41
Krankenbezüge . . . . .	§ 42
Kuren . . . . .	§ 42a
Krankenbezüge bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte . . . . .	§ 43
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenver- sorgung . . . . .	§ 44
Jubiläumszuwendungen . . . . .	§ 45
Beihilfen und Unterstützungen . . . . .	§ 46
Sterbegeld . . . . .	§ 47

#### Abschnitt VIII Urlaub

Erholungsurlaub . . . . .	§ 48
Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit . . . . .	§ 48a
Zusatzurlaub . . . . .	§ 49
Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs . . . . .	§ 50

Wartezeit . . . . .	§ 51
Anrechnungsvorschriften . . . . .	§ 52
Erfüllung des Urlaubsanspruchs . . . . .	§ 53
Urlaubsabgeltung . . . . .	§ 54
Sonderurlaub . . . . .	§ 54a

#### Abschnitt IX Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigung während der Probezeit . . . . .	§ 55
Auflösungsvertrag und Fristablauf . . . . .	§ 56
Ordentliche Kündigung . . . . .	§ 57
Ausschluß der ordentlichen Kündigung . . . . .	§ 58
Außerordentliche Kündigung . . . . .	§ 59
Änderungskündigung . . . . .	§ 60
Schriftform der Kündigung . . . . .	§ 61
Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit . . . . .	§ 62
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäf- tigung . . . . .	§ 63
Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen . . . . .	§ 64

#### Abschnitt X Übergangsgeld

Voraussetzungen für den Anspruch auf Über- gangsgeld . . . . .	§ 65
Bemessung des Übergangsgeldes . . . . .	§ 66
Auszahlung des Übergangsgeldes . . . . .	§ 67

#### Abschnitt XI Sonstige Vorschriften

Beteiligung der Personalvertretung . . . . .	§ 68
Werkdienstwohnungen . . . . .	§ 69
Schutzkleidung . . . . .	§ 70
Dienstkleidung . . . . .	§ 71
Ausschlußfrist . . . . .	§ 72

#### Abschnitt XII Übergangs- und Schlußvorschriften

Besitzstandswahrung . . . . .	§ 73
Übergangsvorschriften . . . . .	§ 74
Bekanntmachung des Tarifvertrages . . . . .	§ 75
Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertra- ges . . . . .	§ 76

#### Anlage 2 e

Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in Kranken- und Fürsorgeanstalten nach § 2 Buchst. e

#### Anlage 2 f

Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen nach § 2 Buchst. f

#### Anlage 2 k

Sonderregelungen für vorübergehend beschäftigte und für nichtvollbeschäftigte Arbeiter nach § 2 Buchst. k

### Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II)

vom 27. Februar 1964

— auszugsweise —

in der im Land Niedersachsen geltenden Fassung

#### Abschnitt I

##### Geltungsbereich

##### § 1

Allgemeiner Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland bei Verwaltungen und Betrieben der Länder und der

Stadtgemeinde Bremen — mit Ausnahme des Landes Berlin — in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig (Arbeiter) sind.

## § 2

### Sonderregelungen

#### (1) Für

- a) . . .
- b) . . .
- c) . . .
- d) . . .
- e) Arbeiter in Anstalten und anderen Einrichtungen, die der Förderung der Gesundheit, der Krankenpflege oder der Fürsorge für jugendliche, obdachlose, alte, gebrechliche oder erwerbsbeschränkte Personen dienen,
- f) Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die nicht unter Buchst. c, e oder i fallen,
- g) . . .
- h) . . .
- i) . . .
- k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,
- l) . . .
- m) . . .

gilt der Tarifvertrag, soweit für sie nicht wegen der Eigenart der Arbeits- oder der Betriebsverhältnisse in den Anlagen 2 a bis 2 l Sonderregelungen vereinbart sind. Die Sonderregelungen sind Bestandteile des Tarifvertrages.

(2) Für die Teilnahme von Arbeitern an Übungen im Sinne des Anhangs zur SR 2 e I BAT gilt die Anlage 5.

## § 3

### Ausnahmen vom Geltungsbereich

#### (1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) . . .
- b) . . .
- c) . . .
- d) Arbeiter, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriebäusern beschäftigt sind, wie Hauswarte, Fahrstuhlführer und Heizer,
- e) . . .
- f) Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- g) erwerbsbeschränkte Personen oder Personen in einer Beschäftigung, die nicht der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt, sofern sie in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten oder als Wärter auf Parkplätzen, Kinderspielflächen und dergleichen verwendet werden,
- h) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung für Angestellte gilt,
- i) . . .
- k) Auszubildende, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten.

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

Zu den Verwaltungen und Betrieben im Sinne des Absatzes 1 Buchst. b gehören auch die einer Verwaltung oder einem Betrieb nichtlandwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe, z. B. Lehr- und Versuchsgüter, landwirtschaftliche Betriebe der Heil- und Pflegeanstalten und der Strafanstalten, soweit nicht für die dort beschäftigten Arbeiter bis zum 31. März 1959 die Tarifordnung B für Arbeiter im öffentlichen Dienst (TO.B) oder der Manteltarifvertrag für die Lohnempfänger im öffentlichen Dienst im Lande Hessen (HLMT) angewendet worden ist.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. b:

## Abschnitt II

### Arbeitsvertrag

#### § 4

##### Schriftform, Nebenabreden

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

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 24 DienstVO bestimmt:

§ 4 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6 abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

#### § 5

##### Probezeit

Die ersten vier Wochen nach der Einstellung sind Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zu acht Wochen vereinbart werden.

## Abschnitt III

### Beschäftigungszeit, Dienstzeit

#### § 6

##### Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Die im Verhältnis eines nichtvollbeschäftigten Arbeitnehmers zurückgelegte Zeit wird im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers als Beschäftigungszeit gerechnet. Ist der Arbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues, wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körper-

beschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Als Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber gelten Beschäftigungszeiten bei Dienststellen des Reichs, eines Landes oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, die im Gebiet des betreffenden Landes lagen und deren Aufgaben das Land nach dem 8. Mai 1945 ganz oder überwiegend übernommen hat.

Übernimmt ein Land eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen des Bundes, eines Landes oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, so behalten die bei der Dienststelle beschäftigten Arbeiter ihre erworbenen Beschäftigungszeiten. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem Abschluß des Tarifvertrages gewechselt hat.

(2) Ist ein früheres Arbeitsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 durch Einberufung zum aktiven Wehrdienst oder Reichsarbeitsdienst oder durch eine sonstige Dienstverpflichtung vor dem 8. Mai 1945 beendet worden, so wird auch die Zeit der Arbeitsunterbrechung als Beschäftigungszeit angerechnet, wenn der Arbeiter sich nach Fortfall des Hinderungsgrundes unverzüglich bei demselben Arbeitgeber zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet hat. Das gleiche gilt für Arbeiter, die als politisch, rassisch oder religiös Verfolgte im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes vor dem 8. Mai 1945 entlassen oder inhaftiert worden sind.

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

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten dürfen nur durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalwesen (Tarifrecht) zuständigen obersten Dienstbehörde als Beschäftigungszeiten angerechnet werden.

§ 25 DienstVO bestimmt:

§ 6 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

*Beschäftigungszeit sind auch die hauptberuflich im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten, wenn sie bei verschiedenen kirchlichen Anstellungsträgern zurückgelegt worden sind.*

## § 7

### Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 6) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,

- b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- d) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
- e) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,
- f) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der TO.B gefallen sind oder die TO.B kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten vor dem 1. Juli 1960,
- g) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der TO.B gefallen sind oder die TO.B kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 8. Mai 1945.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Arbeiter im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die bei einem nicht in Absatz 2 Buchst. a und c genannten Arbeitgeber außerhalb der Bundesrepublik nach dem 8. Mai 1945 und nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres im deutschen öffentlichen Dienst zurückgelegten Zeiten im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis können angerechnet werden.

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatz-

dienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbands der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchstabe a oder b anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchst. a und c:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Arbeiters.

Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchst. b und d:

Zu den Zeiten des Kriegsdienstes oder einer Kriegsgefangenschaft rechnen auch Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst oder einer Kriegsgefangenschaft unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitsschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

## § 8

### Ausschlußfrist

Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Arbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlußfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlußfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

## Abschnitt IV

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

#### § 9

##### Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(2) Er hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.

(3) In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

(4) Der Arbeiter hat bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und Beamten mit gleichzubewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mitzuübernehmen. Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er vom ersten Tage an bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe — gegebenenfalls einschließlich der Vorarbeiterzulage —, bei Vertretung eines Angestellten oder Beamten zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von zehn vom Hundert des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 seiner Lohngruppe bzw. von zehn vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 seiner Lohngruppe.

(5) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.

(6) Im Bedarfsfall ist der Arbeiter zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.

(7) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.

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

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

§ 26 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 9 Abs. 9 Unterabs. 2 und 3 MTL II wird bestimmt:

Der Arbeiter hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Arbeiter zu unterschreiben ist.

#### § 10

##### Ärztliche Untersuchung

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

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

(3) Arbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

## § 11

### Schweigepflicht

(1) . . .

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

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

(4) . . .

§ 27 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 11 Abs. 1 und 4 MTL II wird bestimmt:

*Der Arbeiter hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekanntgewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Das gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.*

## § 11 a

### Haftung

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

## § 12

### Belohnungen und Geschenke

(1) Der Arbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Arbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

## § 13

### Nebentätigkeiten

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

## § 13 a

### Personalakten

(1) Der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Arbeiter muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

## § 14

### Dienstvereinbarung

(1) In den Verwaltungsdienststellen und Betrieben ist unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften eine Dienstvereinbarung abzuschließen, soweit es tarifvertraglich vorgesehen ist.

(2) Die Dienstvereinbarung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhändigen. Änderungen der Dienstvereinbarung sind rechtzeitig bekanntzugeben.

## Abschnitt V

### Arbeitszeit

## § 15

### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Bei Arbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Ar-

beitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 6 zulässig.

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden.

Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

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

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

(8) Woche ist der Zeitraum von Sonntag 6 Uhr bis zum folgenden Sonntag 6 Uhr. Bei Wechselschichtarbeit beginnt die Woche mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht am Sonntag und endet mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des folgenden Sonntags.

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

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit zwischen Sonntag 6 Uhr und Montag 6 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen. Bei Wechselschichtarbeit ist der Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht maßgebend.

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

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr, bei Wechselschichtarbeit die Arbeit in der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht.

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Die Länder werden einen Jahreszeitenausgleich nur bei Verwaltungen und Betrieben solcher Art vornehmen, bei denen dies bisher üblich war.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 6 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt zum Beispiel die Dienststelle oder den Betrieb, während unter dem Arbeitsplatz der Platz zu verstehen ist, an dem der Arbeiter tatsächlich arbeitet.

## § 16

### Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) . . .

§ 28 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 16 Abs. 2 und des § 19 Abs. 4 MTL II wird bestimmt:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung eineinviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregelohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der

*Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTL II bezahlt.*

### § 17

#### Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

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

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist, daß der Arbeiter entweder außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnt oder die Arbeit außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes leistet.

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

### § 18

#### Arbeitsbereitschaft

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

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

### § 19

#### Mehrarbeitsstunden und Überstunden

(1) Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Überschreitungen der 40 Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitausgleichs oder dadurch eintreten, daß an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.

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

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

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, die

Stunden mitzuzählen, die der Arbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.

Für jeden zurückliegenden Wochenfeiertag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, sind die Stunden mitzuzählen, für die nach §§ 33, 34 und 35 der Lohn fortzuzahlen ist. Es sind auch die Ausgleichsstunden für die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeit (§ 15 Abs. 6) mitzuzählen.

Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) . . .

§ 28 DienstVO bestimmt:

*Anstelle des § 16 Abs. 2 und des § 19 Abs. 4 MTL II wird bestimmt:*

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

2. Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

3. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTL II bezahlt.

### § 20

#### Arbeitsversäumnis

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

(2) Der Arbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Lohn.

(3) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In

besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, unverzüglich 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 den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

Hält sich der Arbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit nicht innerhalb der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin auf, 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, ist der Arbeiter verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Unterabsatz 2 ist nicht anzuwenden. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter in die Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin zurück, ist er verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

## Abschnitt VI

### Lohn

#### § 21

##### Lohngrundlagen, Lohnformen

(1) Der Lohn wird nach

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

bemessen.

(2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.

(3) Der nach Lohngruppen und Dienstzeit gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.

(4) Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregelohn. Zum Monatsregelohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.

Der Monatsbetrag für Mehrarbeit ist das 4,348-fache des Lohnes für die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden einschließlich des Zuschlags nach § 27 Abs. 1 Buchst. a.

(5) Der Monatsregelohn zuzüglich der nicht unter Absatz 4 fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden ist der Monatslohn.

(6) Abweichend von Absatz 2 können Schicht- oder Akkordlöhne (Gedingelöhne) tarifvertraglich vereinbart werden. Bei Akkordlohn (Gedingelohn) soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatstabellenlohnes bei normaler Lei-

stung ein Mehrverdienst von mindestens 15 vom Hundert erreicht werden.

§ 29 DienstVO bestimmt:

§ 21 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

*Arbeiter, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrbesoldungsrecht.*

#### § 22

##### Lohnabkommen

Die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge sowie die Schicht- und Akkordlöhne (Gedingelöhne) werden nach Maßgabe der §§ 21, 24, 29 Abs. 1 und 3 besonders vereinbart.

#### § 23

##### Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Der Vollohn wird nach Vollendung des zwanzigsten Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des zwanzigsten Lebensjahres beträgt der Lohn

bis zum vollendeten 16. Lebensjahr	65 v. H.
nach dem vollendeten 16. Lebensjahr	85 v. H.
nach dem vollendeten 18. Lebensjahr	96 v. H.

des Vollohnes.

(2) Verheiratete Arbeiter unter 20 Jahren, die auf Grund gesetzlicher Unterhaltungspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, sowie Vollwaisen über 18 Jahre erhalten den Vollohn.

(3) Nach dem vollendeten achtzehnten Lebensjahr kann der Lohn bis zur Höhe des Vollohnes gezahlt werden, wenn und soweit die Arbeitsleistung des Arbeiters der eines Arbeiters nach Vollendung des zwanzigsten Lebensjahres gleichkommt.

(4) Das Lebensjahr gilt als vollendet mit dem Beginn des Lohnzeitraumes, in den der Geburtstag fällt.

#### § 24

##### Dienstzeitstufen

Der Arbeiter mit einer Dienstzeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Stufe 1 seiner Lohngruppe. Der Monatstabellenlohn der Stufe 1 erhöht sich nach Maßgabe des jeweiligen Monatslohntarifvertrages zum MTL II nach je zwei Jahren der nach dem achtzehnten Lebensjahr vollendeten Dienstzeit bis zum Erreichen der letzten Stufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Dienstzeit vollendet wird.

#### § 25

##### Nichtvolleistungsfähige Arbeiter

(1) Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 vom Hundert erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines vollleistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, so besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

#### § 26

##### Beschäftigungsort

Beschäftigungsort ist die Gemeinde, in deren Bezirk die Arbeitsstelle liegt.

#### § 27

##### Zeitzuschläge

(1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde

- |   |            |
|---|------------|
| a) für Mehrarbeit und Überstunden   | 25 v. H.,  |
| b) für Arbeit an Sonntagen  | 30 v. H.,  |
| c) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag |            |
| aa) ohne Freizeitausgleich  | 135 v. H., |
| bb) bei Freizeitausgleich   | 35 v. H.,  |
| d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für die Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem                      |            |
| aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag  | 25 v. H.,  |
| bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag  | 100 v. H.  |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen,

- |   |          |
|---|----------|
| e) für Nacharbeit   | 1,50 DM, |
| f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr — bei Wechselschichtarbeit bis zum Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht — | 0,75 DM. |

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

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

§ 30 DienstVO bestimmt:

§ 27 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 27 Abs. 1 Buchst. b bis f und Abs. 2 MTL II ist nur auf Arbeiter im ambulanten Pflegedienst und auf Arbeiter in Heimen anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 28 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

#### § 28

(gestrichen)

#### § 29

Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

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

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

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

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

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

#### § 29 a

##### Wechselschichtzuschlag

(1) Die in der Anlage 4 aufgeführten Arbeiter, die ständig Arbeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) zu leisten haben, erhalten einen Wechselschichtzuschlag, wenn sie im Rahmen der Schichtfolge nicht nur gelegentlich, sondern regelmäßig zur Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden.

Der Zuschlag beträgt 2,50 DM für jede Wechselschicht.

(2) Absatz 1 gilt nicht für die Arbeiter, bei denen die Besonderheit der Wechselschichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Die Voraussetzung der regelmäßigen Heranziehung zur Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit ist erfüllt, wenn der Arbeiter im Monat mindestens vier Sonntags-, Feiertags- oder Nachtschichten leistet, wobei von diesen vier Schichten mindestens zwei Nachtschichten und mindestens eine Sonntags- oder Feiertagsschicht sein müssen. Eine Nachtschicht an Sonn- oder Feiertagen zählt entweder als eine Nachtschicht oder als eine Sonntags- oder Feiertagsschicht.

Soweit in einem Monat zwar zwei Sonntags-, Feiertags- oder Nachtschichten geleistet werden, die Mindestzahl von vier Schichten aber nicht erreicht wird, können zum Ausgleich der fehlenden Schichten solche Sonntags-, Feiertags- oder Nachtschicht-

ten angerechnet werden, die in den beiden Vormonaten über die Mindestzahl von vier Schichten hinaus geleistet worden sind. Eine Schicht kann jedoch nur einmal zum Ausgleich angerechnet werden.

### § 30

#### Lohnberechnung

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

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

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

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

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

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

(5) Für jede nicht abgefeierte Überstunde und für jede Überstunde ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe zu zahlen.

(6) Durch Tarifvertrag, dessen Geltungsbereich auch örtlich begrenzt werden kann, oder im Einzelfall durch Einzelarbeitsvertrag kann zur Abgeltung von Überstunden, Zeitzuschlägen oder sonstigen Lohnzuschlägen oder von Arbeitsbereitschaft ein Pauschalzuschlag, ein Gesamtpauschalzuschlag, ein Pauschalloon oder ein Gesamtpauschalloon festgesetzt werden. Absatz 3 gilt entsprechend.

Protokollnotiz zu Absatz 2 und 3:

Bei der Berechnung des anteiligen Monatsregelohnes nach Absatz 2 und des auf eine Stunde oder auf einen Arbeitstag entfallenden Anteils des Monatsregelohnes nach Absatz 3 sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind jeweils abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind jeweils aufzurunden. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein

Feiertag vorläge oder der Arbeiter aus anderen Gründen (z. B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.

### § 31

#### Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

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

(2) Der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge sind am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Giro- oder Postscheckkonto zu zahlen. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenlohn zugestanden, gilt als Teil des Monatslohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b oder den entsprechenden Sonderregelungen hierzu für die Tage des Vormonats, für die Urlaubslohn oder Krankenlohn zugestanden haben. Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubslohn, Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zustehen. Für Monate, für die weder Monatsregelohn noch Urlaubslohn noch Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zustehen, steht auch nicht der Teil des Monatslohnes im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Monatsregelohn noch Urlaubslohn noch Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Monatslohnes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge unverzüglich zu überweisen.

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

(4) Eine Überzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt als Vorschuß auf die dem Arbeiter gegen den

jeweiligen Sozialversicherungsträger zustehenden Ansprüche auf Kranken-, Haus-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie auf die dem Arbeiter wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen seinen Arbeitgeber zustehenden Ansprüche. Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

(5) Dem Arbeiter ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

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

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

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

## § 32

### Lohnanspruch

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

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

## § 33

### Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) Der Arbeiter wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Lohnes für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht

- a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
- b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
- c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
- d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeiters veranlaßt sind,
- e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst oder zum Seenotrettungs-

dienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses,

f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt,

2. aus folgenden Anlässen:

- a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeiters, sofern der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeiters, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten,
- c) bei der Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender,
- d) zum Ablegen von beruflichen Prüfungen oder von Fortbildungsprüfungen (z. B. Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfung), sofern die Ausbildung oder die Fortbildung im dienstlichen oder betrieblichen Interesse gelegen hat,
- e) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Arbeitsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
- f) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeiters bedroht.

In den Fällen der Nr. 1 sowie der Nr. 2 Buchst. a bis c besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2) Der Arbeiter wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung des Lohnes von der Arbeit freigestellt:

- a) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand 2 Arbeitstage,
- b) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage,
- c) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeiters 1 Arbeitstag,
- d) bei der Eheschließung des Arbeiters 2 Arbeitstage,
- e) bei der Niederkunft der mit dem Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage,

- f) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage,
- g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Arbeiter in demselben Haushalt gelebt haben, 2 Arbeitstage,
- h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g genannten Person, die nicht mit dem Arbeiter in demselben Haushalt gelebt hat, 1 Arbeitstag,
- i) bei der Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeiters 1 Arbeitstag,
- k) bei der silbernen Hochzeit des Arbeiters 1 Arbeitstag,
- l) bei schwerer Erkrankung
- aa) des Ehegatten,
- bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO besteht oder bestanden hat,
- cc) der im Haushalt des Arbeiters lebenden Eltern oder Stiefeltern des Arbeiters, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen
- im Kalenderjahr,
- m) soweit kein Anspruch nach Buchstabe l besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeiter aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen
- im Kalenderjahr.

Fällt in den Fällen der Buchstaben h bis k der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

Fällt in den Fällen der Buchstaben d bis g der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag — im Falle des Buchstabens f einer der drei folgenden Tage — arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

In den Fällen der Buchstaben l und m vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

(3) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

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

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

§ 31 DienstVO bestimmt:

§ 33 MTLII ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
  - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
  - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
2. Der Arbeiter kann zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Lohnes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

#### § 34

##### Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

(1) Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gilt das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 479).

Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, so erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am

Tage vor dem Wochenfeiertag endet. Das gleiche gilt für Sonntage, auf die ein Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.

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

### § 35

#### Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Der Lohn wird nur gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitszeitordnung, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

### § 36

#### Lohnzahlung bei Abordnung

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

### § 37

#### Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, so wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt

der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschal-lohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 55 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

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

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 2:

Unterbrechungen von insgesamt einer Woche sind unschädlich.

### § 38

#### Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
  - b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungentschädigung),
  - c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
  - d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen und
  - e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichem oder betrieblichem Anlaß,
- sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

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

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

2. Für die Bemessung des Tage- und Übernachtungsgeldes werden den folgenden Reisekostenstufen zugeteilt:

- A. Die Arbeiter der Länder  
 Baden-Württemberg,  
 Bayern,  
 der Freien Hansestadt und der  
 Stadtgemeinde Bremen,  
 der Freien und Hansestadt Hamburg,  
 Niedersachsen,  
 Nordrhein-Westfalen,  
 Rheinland-Pfalz,  
 Schleswig-Holstein und  
 des Saarlandes der Reisekostenstufe A
- B. Die Arbeiter des Landes  
 Hessen der Reisekostenstufe II

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

### § 39

Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen

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

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

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

### § 40

Umzugskostenvergütung und Trennungsent schädigung (Trennungsgeld)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsent schädigung (Trennungsgeld) sind

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

1. Bei der Anwendung des § 9 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskosten Gesetze der Länder ist die Tarifklasse II maßgebend.
2. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 Bundesumzugskosten Gesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskosten Gesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Arbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Arbeitern ohne Hausstand nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

3. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1 oder Nr. 5 des Bundesumzugskosten Gesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskosten Gesetze der Länder zugesagt worden war, hat der Arbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Bundesumzugskosten Gesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskosten Gesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
  - a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
    - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
    - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
  - b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Arbeiter endet.
4. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskosten Gesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskosten Gesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Arbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Arbeiter aus einem in § 65 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. d oder Nr. 2 Buchst. c genannten Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

## Abschnitt VII

### Sozialbezüge

#### § 41

##### Sozialzuschlag

(1) Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würde. Für die Anwendung des § 29 BAT steht ein nichtvollbeschäftigter Arbeiter einem nichtvollbeschäftigten Angestellten auch dann gleich, wenn seine arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beträgt. Soweit nach § 29 BAT auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags § 34 Abs. 1 BAT anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlags an Stelle des § 34 Abs. 1 BAT § 30 Abs. 2.

(2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

Protokollnotiz:

Würde dem Arbeiter als Angestellten wegen Verringerung des kinderbezogenen Anteils des Ortszuschlags nach § 29 BAT in Verbindung mit Artikel 1 § 4 des Haushaltsstrukturgesetzes (HStruktG) eine Ausgleichszulage zustehen, erhält er unter den gleichen Voraussetzungen eine Ausgleichszulage in sinngemäß entsprechender Anwendung des Artikels 1 § 4 des HStruktG.

Die Ausgleichszulage ist nicht gesamtversorgungsfähig; im übrigen gilt sie als Bestandteil des Sozialzuschlags.

§ 32 DienstVO bestimmt:

§ 41 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Für das Zusammentreffen von mehreren Ansprüchen auf Sozialzuschlag gilt § 14 entsprechend.

#### § 42

##### Krankenbezüge

(1) Dem Arbeiter werden im Falle einer nach Beginn der Beschäftigung durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

Der Anspruch besteht nicht für den Zeitraum, für den die Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(2) Als Krankenbezüge werden gezahlt  
Lohnfortzahlung (Absatz 3),  
Krankenlohn (Absatz 4),  
Krankenzuschuß (Absatz 5),  
Krankengeldzuschuß (Absätze 5 bis 11) oder  
Krankenbeihilfe (Absatz 12).

(3) Wird der Arbeiter nach dem Beginn der Arbeit durch Erkrankung oder Unfall arbeitsunfähig,

wird für die am Erkrankungs-(Unfall-)Tage ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der Lohn gezahlt, den er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(4) Der Arbeiter erhält für die Tage, an denen er eine volle Arbeitsschicht wegen Arbeitsunfähigkeit versäumt, bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenlohn. Als Krankenlohn wird der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags gezahlt.

Wird der Arbeiter innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf Krankenlohn nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen; war der Arbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen.

Der Anspruch auf Krankenlohn wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(5) Soweit der Arbeiter nicht Anspruch auf Krankenlohn hat, erhält er für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt nicht, wenn

- a) der Arbeiter Erwerbsunfähigkeitsrente oder Altersruhegeld erhält,
- b) die Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs eingetreten ist.

Steht dem Arbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankenzuschuß in Höhe von 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts (Absatz 11), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Lohnausfall eintritt.

(6) Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr  
längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren  
längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

Vollendet der Arbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuß gezahlt, wie wenn der Arbeiter

ter die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(7) Innerhalb eines Kalenderjahres können der Krankenlohn, der Krankenzuschuß und der Krankengeldzuschuß bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr  
längstens für die Dauer von 13 Wochen,  
von mehr als drei Jahren  
längstens für die Dauer von 26 Wochen  
bezogen werden.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Arbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 4 ergebende Anspruch.

(8) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(9) . . .

(10) Krankengeldzuschuß wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Arbeiter eine Rente aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Der Krankengeldzuschuß, der über diesen Zeitpunkt hinaus gezahlt worden ist, gilt als Vorschuß auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehende Rente; die Rentenansprüche des Arbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert der Arbeiter schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlte Krankengeldzuschuß in vollem Umfang als Vorschuß; die Rentenansprüche gehen in diesem Falle in Höhe des für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankengeldzuschusses auf den Arbeitgeber über.

(11) Der Krankengeldzuschuß beträgt 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts vermindert um die Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz.

Bei Mitgliedern von Ersatzkassen werden nur die satzungsmäßigen Barleistungen der sonst zuständigen Krankenkasse berücksichtigt, gleichgültig, welche Barleistungen die Ersatzkasse zahlt.

Nettoarbeitsentgelt ist der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6), ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags, vermindert um die gesetzlichen Lohnabzüge.

Zu den gesetzlichen Lohnabzügen gehört auch die Kirchensteuer.

(12) Der Arbeiter, der für den Fall der Krankheit nicht pflichtversichert ist, erhält eine Krankenhilfe in sinngemäßer Anwendung der Absätze 5 bis 11.

(13) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge zu verweigern, solange der Arbeiter seinen Verpflichtungen nach § 20 Abs. 3 nicht nachkommt. Dies gilt nicht, wenn der Arbeiter die Verletzung dieser Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Als Beginn der Beschäftigung gilt der Antritt des Weges zur ersten Arbeitsaufnahme.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

Hat der Arbeiter in einem Fall des Absatzes 8 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 42 a

Kuren

(1) Hat ein Träger der Sozialversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegspopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur verordnet, gelten die Vorschriften des § 42 Abs. 4 bis 12 entsprechend. Eine solche Kur steht einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung gleich.

(2) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Verordnung der Kur vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Verordnung 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, ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

(3) Zur Kur gehört auch eine sich anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit, wenn

a) der Arbeiter während dieses Zeitraums arbeitsunfähig ist oder

b) der Arzt, der die Kur geleitet hat, die Schonungszeit zur Erreichung des Zweckes der Kur für erforderlich hält.

In den Fällen des Satzes 1 Buchst. b werden die Krankenbezüge für die Kur und die sich anschließende Schonungszeit jedoch längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gewährt. Der Arbeiter ist in jedem Falle verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verordnung einer Schonungszeit und deren Dauer unverzüglich anzuzeigen; § 20 Abs. 3 gilt sinngemäß.

Die Zeit nach Satz 1 Buchst. b ist nicht auf den Anspruchszeitraum des § 42 Abs. 4 anzurechnen.

(4) § 42 Abs. 13 gilt entsprechend.

### § 43

#### Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeiter

- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
- c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit, soweit sie nicht bereits aufgrund des § 4 des Lohnfortzahlungsgesetzes auf den Arbeitgeber übergegangen sind, an diesen abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Krankenbezüge zurückzubehalten.

(2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Krankenbezüge, so erhält der Arbeiter den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeiters nicht vernachlässigt werden.

### § 44

#### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 33 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 44 MTL II wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

### § 45

#### Jubiläumswendungen

- (1) Als Jubiläumswendungen werden gewährt bei Vollendung einer Dienstzeit
- von 25 Jahren 600 DM,
  - von 40 Jahren 800 DM,
  - von 50 Jahren 1000 DM.

Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Land oder einem in § 6 Abs. 1 Satz 4 bis 6 genannten Arbeitgeber in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 7 Abs. 3 liegen.

(2) Vollendet der Arbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 54 a, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

(3) Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumsw-

wendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumswendung nach Absatz 1 anzurechnen.

### § 46

#### Beihilfen und Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

### § 47

#### Sterbegeld

(1) Beim Tode des Arbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 54 a beurlaubt ist, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
  - b) die leiblichen Abkömmlinge,
  - c) die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder
- Sterbegeld.

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

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

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

Zu dem Sterbegeld nach Unterabsatz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Zuschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

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

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

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

## Abschnitt VIII

### Urlaub

#### § 48

#### Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter

- a) den Monatsregelohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregelohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,
- b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Absatz 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchstabe a der Monatsregelohn gezahlt wird.

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

- a) des Lohnes für Überstunden,
- b) der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis d, mit Ausnahme des Zeitzuschlages für Mehrarbeit,
- c) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29) und
- d) der Wechselschichtzuschläge (§ 29 a),

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

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

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

(4) Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalohn vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen.

Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlags nach Absatz 2 Buchst. b. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschalohn oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschalohn oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.

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

(6) Bei dem nichtvollbeschäftigten Arbeiter treten

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

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

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26* Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	28* Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30* Arbeitstage.

\* (gültig ab 1. Januar 1983, jedoch nicht für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Juni 1983 geendet haben)

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{250}$  des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{250}$  des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

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

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

(10) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 54 a um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 54 a Satz 2 vorliegt.

(11) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Arbeiter wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 62) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

(12) Vor Anwendung der Absätze 10 und 11 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub zusammenzurechnen.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabs. 2:

Dem Beginn des Urlaubs stehen der Zeitpunkt von dem an nach den §§ 42 und 42 a Krankenbezüge zu zahlen sind, und der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder zu bemessen ist, gleich.

## § 48 a

### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Arbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub. Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

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

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

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

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeits-

zeit nach § 15 Abs. 2 bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich) verlängert ist.

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

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

(9) Der Zusatzurlaub bemißt sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

#### § 49

##### Zusatzurlaub

(1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.

(2) Welche Arbeiten als gesundheitsgefährdend im Sinne des Absatzes 1 gelten, sowie die Höhe des Zusatzurlaubs wird besonders vereinbart.

(3) . . .

(4) Der Arbeiter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 und weniger als 50 vom Hundert erhält einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

(5) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag, nach dem Tarifvertrag betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten vom 17. Dezember 1959 in der jeweiligen Fassung, nach Artikel IV § 6 des Tarifvertrages zu § 73 MTL betr. Besitzstandswah-

rung vom 27. Februar 1964 in der jeweiligen Fassung und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

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

#### § 50

##### Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

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

#### § 51

##### Wartezeit

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

#### § 52

##### Anrechnungsvorschriften

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

(2) Eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordnete Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur darf auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden. Das gleiche gilt für den Zeitraum einer an eine solche Kur sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit, soweit für sie Anspruch auf Krankenbezüge nach § 42 a besteht.

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

(4) Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden. In diesem Falle tritt für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge der Urlaubslohn.

## § 53

### Erfüllung des Urlaubsanspruchs

(1) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Arbeiter den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April antreten, hat er ihn innerhalb von drei Monaten nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, spätestens jedoch bis zum Ablauf des zweiten auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann die Arbeiterin den Urlaub wegen der Schutzfristen oder wegen Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April antreten, hat sie ihn innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Schutzfristen oder des Mutterschaftsurlaubs anzutreten.

Läuft die Wartezeit (§ 51) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

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

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

## § 54

### Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 56 Abs. 1) oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 62) endet oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Ist dem Arbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeiter nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 11 Satz 1 noch zustehen würde.

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

### Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

## § 54 a

### Sonderurlaub

Der Arbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Lohnfortzahlung Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6, es sei denn, daß der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

## Abschnitt IX

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## § 55

#### Beendigung während der Probezeit

Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes von jeder Seite zum Schluß einer Arbeitsschicht gelöst werden.

## § 56

#### Auflösungsvertrag und Fristablauf

(1) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

(2) Das Arbeitsverhältnis, das für eine kalendermäßig bestimmte Frist eingegangen ist, endet durch Zeitablauf.

(3) Das Arbeitsverhältnis, dessen Dauer nach seinem Zweck bestimmt ist oder das befristet bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses eingegangen ist, endet mit Erreichung des Zweckes bzw. mit dem Eintritt des Ereignisses. Der Arbeitgeber soll den Arbeiter angemessene Zeit vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinweisen.

## § 57

### Ordentliche Kündigung

(1) Bei einem Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist, beträgt die Kündigungsfrist für beide Teile nach Ablauf der Probezeit bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatschluß. Nach Ablauf des sechsten Monats beträgt sie für beide Teile

bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr

einen Monat zum Monatschluß,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr

sechs Wochen,

von mindestens fünf Jahren

drei Monate,

von mindestens acht Jahren

vier Monate,

von mindestens zehn Jahren fünf Monate,  
von mindestens zwölf Jahren sechs Monate  
zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(2) Bei einem Arbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit für beide Teile zwei Wochen zum Monatsschluß.

#### § 58

##### Ausschluß der ordentlichen Kündigung

Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der das vierzigste Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

#### § 59

##### Außerordentliche Kündigung

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

(2) Die Kündigung kann innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(3) Ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber liegt insbesondere vor, wenn der Arbeiter

- a) seine Einstellung oder Weiterbeschäftigung durch falsche oder gefälschte Urkunden über seine Person oder auf Befragen durch wahrheitswidrige Angaben über nichtgetilgte gerichtliche Strafen, auch soweit sie amnestiert sind, oder durch Bestechung erschlichen hat,
- b) sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt oder an Bestrebungen teilnimmt, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik zu beeinträchtigen.

§ 34 DienstVO bestimmt:

§ 59 MTLII ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:  
Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine kirchengesetzlich vorgeschriebene Voraussetzung für die Anstellung weggefallen ist.

#### § 60

##### Änderungskündigung

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

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

#### § 61

##### Schriftform der Kündigung

Kündigungen — auch außerordentliche — des Arbeitgebers bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform. Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden; § 59 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

#### § 62

##### Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

(1) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Arbeiter berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Ist der Arbeiter nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert oder bezieht er Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 RVO, § 25 Abs. 1 AVG oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes.

(2) Erhält der Arbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Arbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Arbeiters nach Ablauf einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Arbeiter. Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(3) Liegt bei einem Arbeiter, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit endet, die nach § 19 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

(4) Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 oder Absatz 2 infolge Berufsunfähigkeit geendet hat, weiterbeschäftigt, so ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluß gekündigt werden. Die §§ 37 Abs. 2, 57 und 58 werden nicht angewendet.

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

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Arbeiter, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle oder bei seinem früheren Betrieb wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. Dies gilt entsprechend für den künftigen Arbeiter, der eine Rente auf Zeit bezogen hat.

### § 63

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

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

(2) Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Im übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluß eines Lohnzeitraumes (§ 31 Abs. 1) gekündigt werden. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden, jedoch darf kein niedrigerer Lohn vereinbart werden als der Lohn der Lohngruppe, die der Tätigkeit des Arbeiters in dem neuen Arbeitsverhältnis entspricht. Die §§ 37, 57 und 58 werden nicht angewendet.

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

### § 64

#### Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter außer den Bescheinigungen auf Grund der

sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf Leistung und Führung zu erstrecken.

### Abschnitt X

#### Übergangsgeld

### § 65

#### Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

(1) Der vollbeschäftigte Arbeiter, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet und
- b) in einem ununterbrochenen Arbeiterverhältnis von mindestens zwei Jahren bei dem Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
- b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet ist,
- d) der Arbeiter eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Arbeiter auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Arbeiter wegen

- a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
- b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
- c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 1 RVO, § 25 Abs. 1 AVG oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG

2. die Arbeiterin außerdem wegen

- a) Schwangerschaft,
- b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
- c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 3 RVO, § 25 Abs. 3 AVG oder § 48 Abs. 3 RKG

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

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

Übergangsgeld steht ferner nicht zu für den Zeitraum vom Beginn des dritten Monats seit dem Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder der Berufsunfähigkeit begründet worden war.

#### § 66

##### Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Sinne des § 6 einen Wochenlohn, höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes.

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

(3) Als Unterbrechung gilt jeder Zeitraum von mindestens einem Werktag, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Arbeiter in dem zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen ist oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

(4) Ist dem Arbeiter schon einmal Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt worden, so bleibt die davorliegende Beschäftigungszeit bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Arbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 65 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel bereitgestellt hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer

Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Renten aus der Höherversicherung, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die der Arbeiter ohne Beteiligung eines Arbeitgebers geleistet hat,
- h) Blindenhilfe nach § 67 Bundessozialhilfegesetz,
- i) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4 BKGG sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG.

#### § 67

##### Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in monatlichen Teilbeträgen am 15. eines Monats gezahlt, erstmalig am 15. des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Je vier Wochenbeträge werden zu einem monatlichen Teilbetrag zusammengefaßt. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 66 Abs. 5 er erhält. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Beim Tode des Arbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Arbeiter Sozialzuschlag zugestanden hat, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

### Abschnitt XI

#### Sonstige Vorschriften

#### § 68

##### Beteiligung der Personalvertretung

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

## Werkdienstwohnungen

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

## Schutzkleidung

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

## Dienstkleidung

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

## Ausschlußfrist

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

§ 35 DienstVO bestimmt:

§ 72 MTLII ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlußfrist beträgt zwei Jahre.

## Abschnitt XII

## Übergangs- und Schlußvorschriften

## Besitzstandswahrung

Für die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeiter gelten die nachstehend festgelegten Besitzstände:

1. Günstigere Kündigungsfristen, die nach den bisherigen Bestimmungen im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages erworben waren, bleiben für die Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber bestehen. Das gleiche gilt hinsichtlich des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung.
2. (gestrichen)

## Übergangsvorschriften

Soweit in anderen Tarifverträgen auf den Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL) vom 14. Januar 1959 Bezug genommen wird, tritt dieser Tarifvertrag an seine Stelle. Entsprechendes gilt für einzelne Vorschriften des Tarifvertrages vom 14. Januar 1959.

## Bekanntmachung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag wird vom Arbeitgeber in der für Bekanntmachung amtlicher Erlasse üblichen Form bekanntgemacht und an einer geeigneten, den Arbeitern zugänglichen Stelle aufgelegt.

## Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1964 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) die §§ 15 bis 19 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 1980,
- b) § 27 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 1977,
- c) § 48 Abs. 7 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1981.

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

## Anlage 2 e

**Sonderregelungen  
für Haus- und Küchenpersonal in Kranken- und  
Fürsorgeanstalten nach § 2 Buchst. e**

(SR 2 e MTL II)

## Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für das Haus- und Küchenpersonal (z. B. Haus-, Stations- oder Küchenmädchen sowie Arbeiter im Haus- oder Küchendienst).

## Protokollnotiz

Zu den Arbeitern im Hausdienst zählen nicht Gärtner, Hausarbeiter, Haushandwerker, Heizer, Kraftfahrer, Pförtner, Wächter, Büglerinnen, Mangeln, Näherinnen und Wäscherinnen.

Arbeiter, auf die die SR 2 e MTL nicht angewendet worden sind, werden von dem Geltungsbereich der Sonderregelungen nicht erfaßt.

## Nr. 2

Zu § 9 — Allgemeine Pflichten  
(gestrichen)

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

Nr. 4

Zu § 19 — Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauf folgenden achten Kalenderwoche abgefeiert werden.

Nr. 5

Zu § 30 — Lohnberechnung

Eine dem Arbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf den Lohn angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 6

Zu § 70 — Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen.

Nr. 7

Zu § 74 — Übergangsvorschriften  
(gestrichen)

Anlage 2 f

**Sonderregelungen  
für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der  
Krankenpflege und Fürsorge dienenden  
Einrichtungen nach § 2 Buchst. f**

(SR 2 f MTL II)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die nicht unter die Sonderregelungen nach § 2 Buchst. c, e oder i fallen und nicht in Kantinen beschäftigt sind.

Nr. 2

Zu § 9 — Allgemeine Pflichten  
(gestrichen)

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

Nr. 4

Zu § 19 — Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauf folgenden achten Kalenderwoche abgefeiert werden.

Nr. 5

Zu § 30 — Lohnberechnung

Eine dem Arbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf den Lohn angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 6

Zu § 70 — Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen für Köche und Küchenhilfskräfte.

Nr. 7

Zu § 74 — Übergangsvorschriften  
(gestrichen)

Anlage 2 k

**Sonderregelungen  
für vorübergehend beschäftigte und für  
nichtvollbeschäftigte Arbeiter nach § 2 Buchst. k**

(SR 2 k MTL II)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für vorübergehend beschäftigte Arbeiter, die

- a) für eine kalendermäßig bestimmte, sechs Monate nicht übersteigende Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck als Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeiter oder
- b) in regelmäßiger Wiederkehr für eine jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit als Saisonarbeiter eingestellt werden.

Die Sonderregelungen sind auf die in Buchstabe a genannten Arbeiter nicht mehr anzuwenden, sobald die ununterbrochene Beschäftigung des Arbeiters bei derselben Dienststelle sechs Monate übersteigt.

(2) Diese Sonderregelungen gelten ferner für nichtvollbeschäftigte Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt.

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden

(1) Mit dem vorübergehend beschäftigten Arbeiter braucht der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen zu werden, wenn die Beschäftigung nicht länger als vier Wochen dauern soll.

(2) Bei dem nichtvollbeschäftigten Arbeiter ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag anzugeben.

Nr. 3

Zu § 13 — Nebentätigkeiten

Dem nichtvollbeschäftigten Arbeiter ist die Zustimmung zur Ausübung einer Nebentätigkeit in der Regel zu erteilen.

Nr. 4

Zu §§ 42, 42 a — Krankenbezüge, Kuren

§§ 42 und 42 a sind mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

a) §§ 42 und 42 a gelten nicht für den Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis, ohne ein Probearbeitsverhältnis zu sein, für die Dauer von höchstens vier Wochen begründet ist. Satz 1 gilt nicht bei einem Arbeitsunfall oder wenn das Arbeitsverhältnis über vier Wochen hinaus fortgesetzt wird vom Tage der Vereinbarung der Fortsetzung an. Vor diesem Zeitpunkt liegende Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind auf die Anspruchsdauer auf Krankenlohn von sechs Wochen anzurechnen.

b) Der Saisonarbeiter erhält Krankenbezüge nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren und bei einem Arbeitsunfall längstens bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

c) Der Arbeiter, dessen vertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, hat keinen Anspruch auf Krankenlohn.

Nr. 5

Zu § 45 — Jubiläumszuwendungen

(1) § 45 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

(2) Der nichtvollbeschäftigte Arbeiter mit einer vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 20 Stunden und weniger wöchentlich erhält die Jubiläumszuwendung zur Hälfte.

Nr. 6

Zu § 47 — Sterbegeld

§ 47 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

Nr. 7

Zu §§ 48 und 49 — Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

Die §§ 48 und 49 sind mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

a) Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, beträgt der Urlaub  $2\frac{1}{6}$  Arbeitstage, für den schwerbehinderten Arbeiter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes  $2\frac{2}{3}$  Arbeitstage für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

b) Für den Saisonarbeiter beträgt der Urlaub ein Zwölftel des in § 48 Abs. 7 vorgesehenen Urlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Satz 1 gilt entsprechend für einen Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz.

c) Der nach Buchstabe a oder b zustehende Urlaub ist auf volle Tage aufzurunden.

d) § 49 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

Nr. 8

Zu § 54 a — Sonderurlaub

§ 54 a ist nicht anzuwenden.

Nr. 9

Zu § 57 — Ordentliche Kündigung

Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 6 Monaten	1 Woche,
von mehr als 6 Monaten	2 Wochen,
von mehr als 3 Jahren	4 Wochen

zum Wochenschluß.

Nr. 10

Zu § 58 — Ausschluß der ordentlichen Kündigung

§ 58 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter nicht anzuwenden.

**Nr. 62. Abdruck des Lohngruppenverzeichnisses zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder**

Hannover, den 19. Juli 1983

Nachstehend wird auszugsweise das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder in der für das Land Niedersachsen geltenden Fassung abgedruckt.

**Das Landeskirchenamt**

In Vertretung:

D. Meyer

**Lohngruppenverzeichnis**

Vorbemerkungen:

1. Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

Arbeiter, die in den Lohngruppen V bis IX nur mit der Berufsbezeichnung des anerkannten Aus-

bildungsberufes aufgeführt sind, sind Arbeiter mit einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung nach Lohngruppe V Nr. 1 bzw. nach Lohngruppe VI Nr. 1.

Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluß auf die Einreihung.

Zu den Arbeitern mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren gehören auch die Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 2 mit verwaltungseigener Prüfung.

2. bis 4. . . .

5. Ist die Einreihung des Arbeiters von der Erfüllung einer Bewährungszeit abhängig, so gilt folgendes:

A. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während deren der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingereiht war.

B. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Das gleiche gilt ohne Rücksicht auf die Länge der Unterbrechungszeit bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz, bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 Abs. 1 MTL II, bei Unterbrechungen im Sinne der Nr. 15 SR 2 b MTL II, der Nr. 8 SR 2 d Bay MTL II, der Nr. 9 SR 2 d BaWü MTL II und der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern sowie bei den Schutzfristen und dem Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet mit Ausnahme der Zeiten

- a) einer Arbeitsbefreiung nach § 33 MTL II,
- b) eines Arbeitsausfalles oder eines Arbeitsversäumnisses im Sinne des § 35 MTL II oder der Sonderregelungen hierzu,
- c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 Abs. 1 MTL II bis zu 26 Wochen,
- d) einer Kur im Sinne des § 42 a MTL II einschließlich einer etwa sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit,
- e) eines Urlaubs nach den §§ 48 und 49 MTL II und nach dem Schwerbehindertengesetz,
- f) eines Sonderurlaubs nach § 54 a MTL II, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat,
- g) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

C. Bewährungszeiten, in denen der Arbeiter regelmäßig mit mindestens drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 MTL II beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er regelmäßig mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 MTL II beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.

6. bis 10. . . .

## Lohngruppe II

### 1. Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten

Beispiele:

- 1.1 Haus- und Hofarbeiter, soweit nicht in die Lohngruppe III eingereiht
- 1.4 Hilfsarbeiter in Druckereien, soweit nicht in die Lohngruppe III eingereiht

### 16. Im Gartenbau

- 16.2.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
  - Einfache Hilfsarbeiten bei Frostschutzmaßnahmen
  - Ernten und Vorsortieren von Gemüse und Obst, ausgenommen bei Versuchen
  - Gras zusammenbringen von Hand, angenommen Futtergras
  - Heu wenden und zusammenbringen von Hand
  - Hilfsleistungen beim Eintopfen und Auspflanzen von Jungware
  - Hilfsleistungen beim Gemüsepflanzen
  - Rasensprengen
  - Säubern der Grün- und Gartenanlagen (mit Ausnahme von Wasseranlagen) und der Wege von Feldrückständen, Laub, Papier, Unkraut und dergleichen

### 2. Ferner:

- 2.2 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen, soweit nicht in die Lohngruppe III eingereiht
- 2.4 Arbeiter mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten, z. B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, ferner Geschirrspülen (ausgenommen an Maschinen)
- 2.5 Arbeiter mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche
- 2.6 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht in die Lohngruppe III eingereiht

## Lohngruppe III

### 1. Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist

Beispiele:

- 1.3 Arbeiter, die nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten (z. B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder an Maschinen (z. B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten

- 1.4 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen und auch kassieren
- 1.5 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche, soweit nicht in die Lohngruppe IV oder V eingereiht
- 1.6 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht in die Lohngruppe IV oder V eingereiht

**2. Arbeiter der Lohngruppe II Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe**

**3. Ferner:**

- 3.1 Haus- und Hofarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe II
- 3.4 Hilfsarbeiter in Druckereien nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe II
- 3.10 Reiniger auf selbstfahrenden Reinigungsmaschinen in Gebäuden, die diese Maschinen auch warten, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe II

**16. Im Gartenbau**

Beispiel zu 1.:

- 16.1.1 Gartenarbeiter, soweit nicht in die Lohngruppe IV, V oder VI eingereiht

**Lohngruppe IV**

**1. Angelernte Arbeiter, das sind Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern**

Beispiele zu 1.:

- 1.1 Arbeiter an Bürovervielfältigungsmaschinen, soweit nicht in die Lohngruppe V eingereiht
- 1.4 Arbeiter mit einfachen Kopierarbeiten
- 1.5 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche nach einjähriger Tätigkeit als solche, soweit nicht in die Lohngruppe V eingereiht
- 1.6 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher nach einjähriger Tätigkeit als solche, soweit nicht in die Lohngruppe V eingereiht
- 1.8 Druckereiarbeiter, soweit nicht in die Lohngruppe V eingereiht

**2. Arbeiter mit Tätigkeiten der Lohngruppe II und III, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind**

Beispiele zu 2.:

- 2.1 Helfer an Heizungsanlagen

**3. Arbeiter der Lohngruppe III Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe**

**4. Ferner:**

**16. Im Gartenbau**

Zu 4.:

- 16.4.1 Gartenarbeiter nach sechsmonatiger Bewährung als solche in der Lohngruppe III oder mit mindestens einjähriger Berufserfahrung, soweit nicht in die Lohngruppe V oder VI eingereiht

**Lohngruppe V**

**1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden**

**2. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe IV Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann**

**3. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe IV Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe**

**4. Ferner:**

- 4.1 Arbeiter an Bürooffsetmaschinen, soweit nicht in die Lohngruppe VI eingereiht
- 4.2 Arbeiter an Bürovervielfältigungsmaschinen nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV
- 4.6 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV
- 4.7 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV
- 4.16 Hausmeister, soweit nicht in die Lohngruppe VI oder VII eingereiht

**16. Im Gartenbau**

Beispiel zu 2.:

- 16.2.1 Gartenarbeiter, die gärtnerische Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem angelernten Arbeiter verlangt werden kann, z. B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbständige Bepflanzungen von Parterreanlagen, selbständige Versuchsarbeiten nach besonderer Weisung

Zu 4.:

- 16.4.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht in die Lohngruppe VI oder VII eingereiht
- 16.4.2 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen

16.4.3 Gartenarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung

#### Lohngruppe VI

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
2. Arbeiter, die nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und nach Vollendung des 21. Lebensjahres eine verwaltungseigene Prüfung erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben
3. Arbeiter der Lohngruppe V Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann
4. Arbeiter der Lohngruppe V Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe
5. Ferner:
  - 5.2 Arbeiter in Büro-Offsetmaschinen nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe V
  - 5.11 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, soweit nicht in die Lohngruppe VII eingereicht
  - 5.12 Hausmeister nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe V

#### Lohngruppe VII

1. Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1 und 2, die hochwertige Arbeiten verrichten  
Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
2. Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1 und 2 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe
3. Ferner:
  - 3.8 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe VI

#### Lohngruppe VIII

1. Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1 und 2, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten  
Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
2. Arbeiter der Lohngruppe VII Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

#### Lohngruppe VIII a

1. Arbeiter der Lohngruppe VIII Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

#### Lohngruppe IX