

MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

Ausgabe A

14. Jahrgang	Ausgegeben zu Düsseldorf am 22. März 1961	Nummer 30
--------------	---	-----------

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBL. NW.) aufgenommen werden.

Glied.- Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	24. 2. 1961	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961	375

I.

20310

Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961

Gem. RdErl. d. Finanzministers — B 4100 — 660:IV:61 —
u. d. Innenministers — II A 2 — 27.14.36 — 15101:61 —
v. 24. 2. 1961

Nachstehenden Tarifvertrag geben wir mit der Bitte um
weitere Veranlassung bekannt:

Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I		Abschnitt V	
Geltungsbereich		Beschäftigungszeit, Dienstzeit	
§ 1	Allgemeiner Geltungsbereich 379	§ 19	Beschäftigungszeit 384
§ 2	Sonderregelungen 379	§ 20	Dienstzeit 384
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich 380	§ 21	Ausschlußfrist 385
Abschnitt II		Abschnitt VI	
Arbeitsvertrag		Eingruppierung	
§ 4	Schriftform, Nebenabreden 381	§ 22	Eingruppierung bei der Einstellung 386
§ 5	Probezeit 381	§ 23	Höhergruppierung 386
		§ 24	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 386
Abschnitt III		§ 25	Prüfungserfordernis 386
Allgemeine Arbeitsbedingungen			
§ 6	Gelöbnis 381		
§ 7	Ärztliche Untersuchung 381		
§ 8	Allgemeine Pflichten 381		
§ 9	Schweigepflicht 381		
§ 10	Belohnungen und Geschenke 381		
§ 11	Nebentätigkeit 382		
§ 12	Versetzung und Abordnung 382		
§ 13	Personalakten 382		
§ 14	Haftung 382		
Abschnitt IV		Abschnitt VII	
Arbeitszeit		Vergütung	
§ 15	Regelmäßige Arbeitszeit 383	§ 26	Bestandteile der Vergütung 387
§ 16	Arbeitszeit an Samstagen und vor Festtagen 383	§ 27	Grundvergütung 387
§ 17	Überstunden 383	§ 28	Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 22 bzw. 26 Jahren 388
§ 18	Arbeitsversäumnis 383	§ 29	Ortszuschlag 388
		§ 30	Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren 388
		§ 31	Kinderzuschlag 388
		§ 32	Örtlicher Sonderzuschlag 388
		§ 33	Zulagen 388
		§ 34	Vergütung Nichtbevollschäftigter 389
		§ 35	Überstundenvergütung 389
		§ 36	Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse 389

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37	Krankenbezüge	390
§ 38	Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte	390
§ 39	Jubiläumszuwendungen	390
§ 40	Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen	390
§ 41	Sterbegeld	391

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung

§ 42	Reisekostenvergütung	392
§ 43	Trennungsentschädigung	392
§ 44	Umzugskostenerstattung	392
§ 45	Stufeneinteilung	392

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	393
------	---	-----

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47	Erholungsurlaub	393
§ 48	Dauer des Erholungsurlaubs	394
§ 49	Zusatzurlaub	394
§ 50	Sonderurlaub	394
§ 51	Abgeltung	394
§ 52	Arbeitsbefreiung	395

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53	Ordentliche Kündigung	396
§ 54	Außerordentliche Kündigung	396
§ 55	Unkündbare Angestellte	396
§ 56	Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	396
§ 57	Schriftform der Kündigung	396
§ 58	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung	396
§ 59	Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit	396
§ 60	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	397
§ 61	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	397

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

§ 62	Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes	398
§ 63	Bemessung des Übergangsgeldes	398
§ 64	Auszahlung des Übergangsgeldes	399

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65	Werkdienstwohnungen	400
§ 66	Schutzkleidung	400
§ 67	Dienstkleidung	400
§ 68	Sachleistungen	400
§ 69	Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände	400
§ 70	Ausschlußfristen	400

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71	Besitzstandswahrung	401
§ 72	Übergangsregelungen	401
§ 73	Schlußvorschriften	402
§ 74	Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	403

Anlage 1 a	Allgemeine Vergütungsordnung	405
Anlage 1 b	Vergütungsordnung für Krankenpflegepersonal	405
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	406
Anlage 2 b	Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen	410
Anlage 2 c	Sonderregelungen für Angestellte als Ärzte und als Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen	412
Anlage 2 d	Sonderregelungen für Angestellte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind	415
Anlage 2 e I	Sonderregelungen für Angestellte im Bereich des Bundesministers für Verteidigung	417
Anlage 2 e II	Sonderregelungen für Angestellte, die als Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen im Bereich des Bundesministers für Verteidigung beschäftigt werden	419
Anlage 2 e III	Sonderregelungen für Angestellte in Lazaretten der Bundeswehr	422
Anlage 2 f	Sonderregelungen für Angestellte auf Schiffen und schwimmenden Geräten mit Ausnahme der Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten der Bundeswehr und auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts	427
Anlage 2 g	Sonderregelungen für Angestellte auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts	429
Anlage 2 h	Sonderregelungen für Angestellte im Flugsicherungsdienst	430
Anlage 2 i	Sonderregelungen für Angestellte im Wetterdienst	431

Anlage 2 k	Sonderregelungen für Angestellte an Theatern und Bühnen	432	Anlage 2 t	Sonderregelungen für Angestellte in Versorgungsbetrieben (Gas-, Wasser- und Elektrizitätsbetriebe)	439
Anlage 2 l	Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte	434	Anlage 2 u	Sonderregelungen für Angestellte in Nahverkehrsbetrieben	440
Anlage 2 m	Sonderregelungen für Angestellte als Bibliothekare an öffentlichen Bibliotheken (Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereistellen	434	Anlage 2 v	Sonderregelungen für Angestellte in Flughafenbetrieben	441
Anlage 2 n	Sonderregelungen für Angestellte im Justizvollzugsdienst, die im Aufsichtsdienst tätig sind	435	Anlage 2 w	Sonderregelungen für Angestellte im Hafenbetriebsdienst und bei Eisenbahnen des öffentlichen und nicht-öffentlichen Verkehrs	442
Anlage 2 o	Sonderregelungen für Angestellte in Kernforschungseinrichtungen	435	Anlage 2 x	Sonderregelungen für Angestellte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst	442
Anlage 2 p	Sonderregelungen für Angestellte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben	436	Anlage 2 y	Sonderregelungen für Angestellte als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte	443
Anlage 2 q	Sonderregelungen für Angestellte im forstlichen Außendienst	436	Anlage 3	Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst	445
Anlage 2 r	Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister	437			
Anlage 2 s	Sonderregelungen für Angestellte der Sparkassen	437			

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tariftgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitz der Vorstände,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

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

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
— Hauptvorstand —

andererseits,

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

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) als Ärzte und als Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen,
- d) die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind,
- e) I. im Bereich des Bundesministers für Verteidigung,

II. die als Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen im Bereich des Bundesministers für Verteidigung beschäftigt werden,

III. in Lazaretten der Bundeswehr,

- f) auf Schiffen und schwimmenden Geräten mit Ausnahme der Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten der Bundeswehr und auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts,
- g) auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts,
- h) im Flugsicherungsdienst,
- i) im Wetterdienst,
- k) an Theatern und Bühnen,
- l) als Lehrkräfte,
- m) als Bibliothekare an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereistellen,
- n) im Justizvollzugsdienst, die im Aufsichtsdienst tätig sind,
- o) in Kernforschungseinrichtungen,
- p) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben,
- q) im forstlichen Außendienst,
- r) als Hausmeister,
- s) der Sparkassen,
- t) in Versorgungsbetrieben (Gas-, Wasser- und Elektrizitätsbetriebe),
- u) in Nahverkehrsbetrieben,
- v) in Flughafenbetrieben,
- w) im Hafenbetriebsdienst und bei Eisenbahnen des öffentlichen und nichtöffentlichen Verkehrs,
- x) im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst,
- y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,

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) Angestellte in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Molkereien, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen — mit Ausnahme der Steinbrüche der Bundeswasser- und Schifffahrtsverwaltung — und Ziegeleien,
- b) Angestellte, die als ortsansässige Kräfte von deutschen Dienststellen im Ausland angestellt werden, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit, mit Ausnahme der deutschen Angestellten im bayerischen Forstdienst, die ihre Tätigkeit in Österreich verrichten,
- c) künstlerisches Theaterpersonal, technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit und Orchestermusiker,
- d) Angestellte, die Arbeiten nach §§ 140, 142, 153 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung oder nach § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924 verrichten,
- e) ständig Angestellte (Dauerangestellte) auf Grund früherer landesrechtlicher Bestimmungen in beamtenähnlicher Stellung,
- f) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten,
- g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen,
- h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- i) leitende Ärzte (Chefärzte), Kurdirektoren, Werkdirektoren und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- k) Angestellte in Betrieben mit eigener Rechtspersönlichkeit im Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Nordrhein-Westfalen, in denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages der Tarifvertrag für Angestellte, die nicht unter den Geltungsbereich der TO.A oder Kr.T fallen, gilt,
- l) Angestellte in Erwerbszwecken dienenden Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe; Angestellte in anderen Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe, wenn ein Teil der Vergütung aus Sachbezügen besteht (Deputat),

- m) Angestellte auf Fischereischutzböten und Fischereiforschungsschiffen einschließlich der Ärzte und Heilgehilfen, jedoch ohne die auf diesen Fahrzeugen eingesetzten Angestellten des Deutschen Wetterdienstes,
- n) die eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Beschäftigung ausübenden Angehörigen des Fahrpersonals des Bundesschleppbetriebes,
- o) Arbeitnehmer mit einfacheren oder mechanischen Tätigkeiten in Nahverkehrsbetrieben, denen eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Tätigkeit übertragen ist, wenn sie für die von ihnen bisher ausgeübte, der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Tätigkeit nicht mehr voll leistungsfähig sind,
- p) Hausschwangere und Ammen,
- q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,
- r) nicht vollbeschäftigte Trichinenschauer,
- s) Angestellte bei Sparkassen im Saarland,
- t) Angestellte beim Bayerischen Schulbuchverlag,
- u) Angestellte bei der Vorortbahn Wilhelmshaven,
- v) Angestellte bei der Bundesdruckerei,
- w) Angestellte beim Torfwerk Schussenried.

Protokollnotiz zu Buchst. c):

Ob der Angestellte überwiegend eine künstlerische Tätigkeit auszuüben hat, ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Protokollnotiz zu Buchst. e):

Dauerangestellte sind nur solche Angestellte, deren gesamtes Arbeitsrecht in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Bestimmungen festgelegt ist.

Protokollnotiz zu Buchst. q):

Unter Angestellte nach Buchst. q) fallen die nicht ständig und nicht vollbeschäftigten Ärzte, Pfarrer und Organisten im Justizvollzugsdienst sowie die nicht ständig und nicht vollbeschäftigten weiblichen Angestellten im Justizvollzugsdienst für Frauen auch dann, wenn ihre Arbeitszeit vorübergehend die Hälfte oder mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

Protokollnotiz zu Buchst. r):

Gegen Gebühren tätige Trichinenschauer fallen nicht unter diesen Tarifvertrag.

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

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 Lehr- oder Anlernverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

ABSCHNITT III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Gelöbnis

Der Angestellte hat dem Arbeitgeber die gewissenhafte Dienstleistung und die Wahrung der Gesetze zu geloben. Das Gelöbnis wird durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt:

„Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren.“

Über das Gelöbnis ist eine von dem Angestellten mitzuunterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

§ 7

Ärztliche Untersuchung

(1) Der Angestellte 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 Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden 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) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(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) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 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.

§ 12

Versetzung und Abordnung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Bei Bund und Ländern ist eine Versetzung nur innerhalb des Geschäftsbereiches der obersten Dienstbehörde zulässig. Mit seiner Zustimmung kann der Angestellte auch in den Geschäftsbereich einer anderen obersten Dienstbehörde des Arbeitgebers versetzt werden.

(3) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 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 geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

ABSCHNITT IV

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 45 Stunden. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden, bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden (höchstens 132 Stunden in zwei Wochen), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) In Verwaltungen und Betrieben, die in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonmäßig bedingter erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeit die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern durch die Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ein entsprechender Ausgleich durchgeführt wird. Soweit der Ausgleich für einen Angestellten nicht möglich ist, wird für die über die regelmäßige Arbeitszeit nach Absatz 1 hinaus geleistete Arbeit die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt.

(4) Für Vor- und Abschlußarbeiten zur Aufrechterhaltung des Betriebes gilt § 5 der Arbeitszeitordnung.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die ausgefallenen dienstplanmäßigen Stunden.

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Es soll jedoch jeder dritte Sonntag arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen.

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

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.

§ 16

Arbeitszeit an Samstagen und vor Festtagen

(1) An Samstagen, an denen dienstplanmäßig gearbeitet wird, wird die Arbeitszeit nach Möglichkeit so verkürzt, daß der Nachmittag dienstfrei ist (Wochenendfrühschluß). Die ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage der Kalenderwoche verteilt. Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluß nicht für alle Angestellten möglich ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen.

(2) An den Tagen vor Neujahr, dem ersten Osterfeiertag, dem ersten Pfingstfeiertag und dem ersten Weihnachtstfeiertag soll die Arbeitszeit, soweit die Verhältnisse der Verwaltung oder des Betriebes es zulassen, bereits um 12 Uhr enden.

§ 17

Überstunden

(1) Die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind Überstunden. Sie dürfen nur angeordnet werden, wenn ein außerordentliches dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

Muß bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit abgeleistet werden und muß für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden Zeit aufgewendet werden, so wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

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

Gelegentliche Überstunden an bis zu sechs Werktagen sind bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. In diesem Falle sind die Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten. Für andere Überstunden wird die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt; ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung findet nicht statt.

Ergeben sich aus der Arbeit an Wochenfeiertagen Überstunden (§ 15 Abs. 5), so sind diese Überstunden bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. Soweit ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich ist, wird die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt.

(3) Angestellte der Vergütungsgruppen I bis III erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Bedienstete ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungs- oder Betriebseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Angestellten ist durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

§ 18

Arbeitsversäumnis

(1) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen.

(2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Angestellte keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.

(3) Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so hat der Angestellte außerdem spätestens am vierten Tage eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen; er trägt die Kosten dieser Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Dienststellenleiter berechtigt, auch früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse 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 Kriegereignisse 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.

(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.

§ 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 Inhaltes 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.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlichen 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 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 Wehrdienst- und Reichsarbeitsdienstpflicht (aktive Dienstpflicht und Übungen),
- b) die Kriegsdienstzeit,
- c) die Zeit einer Kriegsgefangenschaft,
- d) die Zeit einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als Geisel nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

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.

§ 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 bei der Einstellung**

(1) Der Angestellte wird bei der Einstellung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) festgelegt sind, in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend ausübenden Tätigkeit entspricht.

(2) Die hiernach in Betracht kommende Vergütungsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23**Höhergruppierung**

(1) Ändert sich die überwiegend und nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit des Angestellten derart, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, und ist die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang überwiegend und nicht nur vorübergehend ausgeübt worden, so hat der Angestellte einen Anspruch, mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert zu werden. Die Möglichkeit, den Angestellten früher höherzugruppieren, bleibt unberührt.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Krankheit, Kuraufenthalt oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, so 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, so gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

(2) Der Angestellte ist unverzüglich höherzugruppieren,

- a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers für die Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht, oder
- b) wenn seine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen nicht von einer Änderung der Tätigkeit, sondern von dem Eintritt genau bestimmter Voraussetzungen in der Person des Angestellten abhängt.

§ 24**Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine überwiegend auszuübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, so 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 überwiegend auszuübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, übertragen, und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, so 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 den Vergütungen der höheren Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte eingruppiert ist.

(4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 52) sowie bei Krankheit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25**Prüfungserfordernis**

Die Ablegung der Ersten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen VII und VI b und der Zweiten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen V b bis IV a 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 Kinderzuschlag,
- d) dem örtlichen Sonderzuschlag.

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

(3) Über die Höhe der Grundvergütungen, der Steigerungsbeträge und der Aufrückungszulagen (§ 27) wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 22. bzw. 26. Lebensjahr (§ 28), die Tarifklassen des Ortszuschlages (§ 29) und die Gesamtvergütungen für Angestellte unter 18 Jahren (§ 30) festgelegt.

§ 27

Grundvergütung

(1) Mit Beginn des Monats, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen IV a bis X das 22. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen I bis III das 26. Lebensjahr vollendet, erhält er die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung seiner Vergütungsgruppe. Diese steigert sich nach je zwei Jahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(2) Bei einer Höhergruppierung wird die im Zeitpunkt der Höhergruppierung zustehende Grundvergütung um die Aufrückungszulage der höheren, gegebenenfalls auch um die der dazwischen liegenden Vergütungsgruppen, mit Beginn des Monats, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, erhöht. Hierbei gelten die Vergütungsgruppen VI a und VI b sowie V a, V b und V c jeweils als eine Vergütungsgruppe, nicht aber die Vergütungsgruppen IV b und IV a. Ist jedoch die Anfangsgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe oder die Grundvergütung, die sich bei Neueinstellung nach Absatz 3 ergeben würde, höher als die Grundvergütung nach Satz 1, so wird die jeweils höhere gewährt. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(3) Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Einstellung das 22. bzw. 26. Lebensjahr bereits überschritten hat, erhält die Grundvergütung, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 22. bzw. 26. Lebensjahres in der Eingangsgruppe seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen und am Tage der Einstellung in die Anstellungsgruppe höhergruppiert worden wäre, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung der Anstellungsgruppe. Diese Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Eingangsgruppen im Sinne des Satzes 1 sind

für die VergGr. X und IX	die VergGr. X,
für die VergGr. VIII	die VergGr. IX,

für die VergGr. VII	die VergGr. VIII,
für die VergGr. VI a und VI b	die VergGr. VII,
für die VergGr. V c	die VergGr. VI b,
für die VergGr. V b	die VergGr. VI b,
für die VergGr. V a	die VergGr. VI a bzw. VI b,
für die VergGr. IV b	die VergGr. VI a bzw. VI b,
für die VergGr. IV a	die VergGr. V b,
für die VergGr. III, II und I	die VergGr. III.

(4) Bei einer Herabgruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung, die er erhalten würde, wenn er die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einer höheren Vergütungsgruppe verbrachten Zeiten in der neuen Vergütungsgruppe abgeleistet hätte; in gleicher Weise werden Zeiten berücksichtigt, die der Angestellte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses früher in der neuen Vergütungsgruppe verbracht hat. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Rückt der Angestellte später wieder in die verlassene Vergütungsgruppe auf, erhält er die zuletzt in dieser Vergütungsgruppe bezogene Grundvergütung, wenn sie höher ist als die nach Absatz 2 errechnete.

Rückt der Angestellte in eine niedrigere als die verlassene Vergütungsgruppe auf, so wird er in sinngemäßer Anwendung der Sätze 1 bis 3 so behandelt, wie wenn er die in der ursprünglich verlassenen Vergütungsgruppe verbrachte Zeit in der Vergütungsgruppe verbracht hätte, in die er aufrückt.

(5) Der Angestellte, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde aus einer Verwaltung oder aus einem Betrieb, die von diesem Tarifvertrag erfaßt werden, oder aus einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, ausgeschieden war, erhält bei einer Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die zuletzt bezogene Grundvergütung, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete. Ein vom Angestellten zu vertretender Grund liegt vor, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt hat oder wenn es auf seine Veranlassung vorzeitig aufgelöst oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist, es sei denn, daß er im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis mit Billigung des bisherigen Arbeitgebers übergetreten ist oder das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat.

Wird der Angestellte in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingestellt, so wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 4 festgesetzt, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete.

In beiden Fällen steigert sich die Grundvergütung erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(6) Ist der Angestellte aus einem Angestelltenverhältnis ausgeschieden, auf das der bei der Wiedereinstellung geltende Vergütungstarifvertrag noch nicht angewendet

worden ist, so ist bei der Anwendung der Absätze 4 und 5 von der Grundvergütung auszugehen, die sich ergeben hätte, wenn der geltende Vergütungstarifvertrag auf das frühere Angestelltenverhältnis angewendet worden wäre.

(7) 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.

§ 28

Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 22 bzw. 26 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis X, die das 18., aber noch nicht das 22. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I bis III, die das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 22. bzw. 26. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis X:
Nach Vollendung des 18. Lebensjahres 73 v. H.,
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 78 v. H.,
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 83 v. H.,
nach Vollendung des 21. Lebensjahres 93 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I bis III:

Vor Vollendung des 26. Lebensjahres 90 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten Angestellten erhalten, wenn sie auf Grund gesetzlicher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, an Stelle der Grundvergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 24. bzw. 28. Lebensjahres die Grundvergütung der Angestellten mit vollendetem 22. bzw. 26. Lebensjahr. Im Falle der Auflösung der Ehe durch Tod oder Ehescheidung tritt eine Verminderung dieser Grundvergütung nicht ein.

(3) § 27 Abs. 7 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen und nach der im Vergütungstarifvertrag für die einzelnen Vergütungsgruppen festgelegten Tarifklasse gewährt.

§ 30

Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

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

50 v. H. vor Vollendung des 15. Lebensjahres,
55 v. H. nach Vollendung des 15. Lebensjahres,
61 v. H. nach Vollendung des 16. Lebensjahres,
67 v. H. nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

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

§ 31

Kinderzuschlag

(1) Der Kinderzuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

(2) Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten werden die vollen Sätze des Kinderzuschlags gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich der Kinderzuschlag auf drei Viertel der vollen Sätze.

(3) Wäre nach den gemäß Absatz 1 sinngemäß anzuwendenden Bestimmungen der Kinderzuschlag zur Hälfte zu gewähren, so gilt für den Fall, daß einer oder beide der Anspruchsberechtigten nicht vollbeschäftigt sind, folgendes:

- Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er den ihm zustehenden Kinderzuschlag, jedoch nicht mehr als die Hälfte des vollen Kinderzuschlags, wenn auch der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist.
- Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er keinen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte vollbeschäftigt ist.
- Ist der Angestellte vollbeschäftigt, so erhält er den vollen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist. Steht dem anderen Anspruchsberechtigten ein Teil des Kinderzuschlags zu, so vermindert sich der Kinderzuschlag des Angestellten um diesen Teil.

(4) Für einen Zeitraum, für den nach den Kindergeldgesetzen Kindergeld zusteht, wird für das der Reihenfolge der Geburt nach dritte und jedes weitere Kind im Sinne des Kindergeldgesetzes kein Kinderzuschlag gewährt. Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlags sind diese Kinder jedoch zu berücksichtigen.

(5) Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gelten die Bestimmungen über die Gewährung des Kinderzuschlags beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Kinderzuschlag für dasselbe Kind auch, wenn der Anspruch eines Angestellten mit dem Anspruch eines Arbeitnehmers einer nicht öffentlichen Verwaltung oder eines nicht öffentlichen Betriebes zusammentrifft, die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände sind.

§ 32

Örtlicher Sonderzuschlag

Zur Grundvergütung tritt örtlicher Sonderzuschlag nach Maßgabe der für die Beamten des Arbeitgebers 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 neben seiner Vergütung (§ 26) eine Zulage,

- 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.

(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) Angestellte, die infolge ihrer dienstlichen Tätigkeit ständig mit Infektions- oder Tuberkulosekranken in Verbindung oder mit infektiösem Material in Berührung kommen, erhalten eine Zusatzverpflegung, die auf der Grundlage eines Gegenwertes von 15,— DM monatlich bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages festgelegt wird. Die Zusatzverpflegung entfällt, wenn der Gefährdung bereits durch Gewährung der entsprechenden Krankenverpflegung Rechnung getragen ist. Sie entfällt auch für Zeiten, in denen der Angestellte von der Arbeitsleistung befreit ist (z. B. bei Urlaub oder Krankheit). Eine Geldentschädigung wird nicht gewährt.

(5) Angestellte, die auf Anordnung in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr arbeiten, erhalten eine Nachtdienstentschädigung, soweit es sich nicht um Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, oder um nächtliche Dienstgeschäfte handelt, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen wird, Übernachtungsgeld nach dem Reisekostengesetz gewährt wird.

(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) bzw. die Nachtdienstentschädigung nach Absatz 5 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 auf Grund 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.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten unbeschadet des § 31 Abs. 2 von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den

Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Dasselbe gilt für die in festen Monatsbeträgen zu zahlenden Zulagen (§ 33).

§ 35

Überstundenvergütung

(1) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zu berücksichtigenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden Tag, an dem der Angestellte aus sonstigen Gründen von der Arbeit befreit war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit geleistet haben würde. Werden nichtgeleistete Arbeitsstunden nachgeleistet, so werden sie nicht zum zweiten Male gezählt.

(2) Die Überstundenvergütungen werden in festen Sätzen für die einzelnen Vergütungsgruppen im Vergütungstarifvertrag festgelegt.

(3) Im Arbeitsvertrag kann an Steile der Überstundenvergütung eine Überstundenpauschvergütung vereinbart werden.

§ 36

Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Vergütung ist für den Monat zu berechnen und dem Angestellten am fünfzehnten eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen. Der Abschluß ergänzen der Dienstvereinbarungen ist zulässig. Fällt der Zahlungstag auf einen Sonntag, Feiertag oder allgemein arbeitsfreien Werktag, so finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Besteht der Vergütungsanspruch nicht für den ganzen Monat, so ist in diesem Monat für jeden Tag, für den der Vergütungsanspruch besteht, $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung zu zahlen.

(3) Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe der Vergütung, so ist für jeden Tag $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung zu zahlen; für den 31. eines Monats wird nichts gezahlt; in Schaltjahren werden für den 29. Februar $\frac{2}{30}$, in den übrigen Jahren für den 28. Februar $\frac{3}{30}$ der Monatsvergütung gezahlt.

(4) Der Angestellte hat sich von der Höhe des ausbezählten Betrages sofort zu überzeugen und eine etwaige Nichtübereinstimmung des gezahlten Betrages mit der Abrechnung oder Zahlungsliste sofort zu beanstanden.

(5) Dem Angestellten, der am Zahlungstage beurlaubt ist, wird auf Antrag die Vergütung für den laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Monats zustehenden Vergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

(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 auszahlende 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.

ABSCHNITT VII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

(1) Dem Angestellten werden im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gewährt, es sei denn, daß er sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebenätigkeit zugezogen hat.

(2) Die Krankenbezüge werden bei einer Dienstzeit (§ 20) von weniger als zwei Jahren und an Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bis zum Ende der 6. Woche, nach einer Dienstzeit:

- von mindestens 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche,
- von mindestens 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
- von mindestens 5 Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
- von mindestens 8 Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
- von mindestens 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche

der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten im Sinne der Reichsversicherungsordnung werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Krankenbezüge werden nicht gewährt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem der Angestellte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält, sofern dieser Zeitpunkt nach Beginn der 17. Woche der Arbeitsunfähigkeit eintritt und das Arbeitsverhältnis nicht bereits früher erloschen ist; die Rentenansprüche des Angestellten gehen in diesem Falle in Höhe der gegebenenfalls überzahlten Krankenbezüge auf den Arbeitgeber über.

(3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit nicht länger als 14 Kalendertage, so werden als Krankenbezüge gewährt

- a) die Vergütung nach § 26,
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 14 Kalendertage, so werden als Krankenbezüge gewährt

- a) die Vergütung nach § 26,
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten drei Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten drei Kalendermonaten mindestens 21 bezahlte Überstunden angefallen sind.

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

(5) Hat der Angestellte nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über seine Arbeitsfähigkeit wieder aufgenommen und erkrankt er

innerhalb von vier Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Absatz 2 festgelegten Zeit gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Zu den Zulagen gehören nicht die Nachtdienstentschädigung nach § 33 Abs. 5 und Vergütungen, die auf Grund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gewährt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2

Buchst. c):

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit 1/30 der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

§ 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	200,— DM,
von 40 Jahren	350,— DM.

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) Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände wird die Jubiläumszuwendung bezirklich vereinbart.

§ 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) Hinterläßt ein Angestellter einen Ehegatten oder Kinder, für die ihm Kinderzuschlag ganz oder teilweise zusteht, so erhalten diese Hinterbliebenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate die volle Vergütung (§ 26) des Verstorbenen als Sterbegeld. Sind an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag oder Vorschüsse über den Sterbemonat hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Bezüge angerechnet. Zahlung an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Hinter-

bliebene im Sinne des Satzes 1 nicht vorhanden, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(2) Die Hinterbliebenen eines Ausgesteuerten (§ 37) erhalten die Vergütung für den Sterbemonat vom Sterbetag ab und für zwei weitere Monate.

(3) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Hinterbliebenen als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder die Ruhegeldeinrichtung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.

ABSCHNITT IX

**Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung,
Umzugskostenerstattung**

§ 42

Reisekostenvergütung

Für die Gewährung von Reisekostenvergütung sind die bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, verbleibt es dabei.

§ 43

Trennungsentschädigung

Für die Gewährung von Trennungsentschädigung sind die bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, verbleibt es dabei.

§ 44

Umzugskostenerstattung

(1) Der Angestellte, der auf Grund der Vorschriften dieses Tarifvertrages versetzt wird oder auf dienstliche Anordnung umzieht, erhält Umzugskostenerstattung nach Maßgabe der bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen.

Wird der Angestellte auf Antrag aus zwingenden persönlichen Gründen nach einem anderen Dienstort versetzt, so kann ihm eine Umzugskostenbeihilfe gewährt werden, wie sie Beamte unter gleichen Umständen erhalten können.

(2) Bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, der zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden muß, kann dem Angestellten eine Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der bei dem Arbeitgeber für die Beamten hinsichtlich der Einberufung nichtbeamteter Personen jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden. Dabei richtet sich für Angestellte mit einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren die Umzugskostenbeihilfe sinngemäß nach § 2 Abs. 1 Buchst. d) des Umzugskostengesetzes in Verbindung mit Nr. 22 Abs. 1 Buchst. a)

der Durchführungsverordnung zum Umzugskostengesetz, für die übrigen Angestellten sinngemäß nach § 2 Abs. 1 Buchst. d) des Umzugskostengesetzes in Verbindung mit Nr. 22 Abs. 1 Buchst. b) der Durchführungsverordnung zum Umzugskostengesetz oder nach den an ihre Stelle tretenden Vorschriften.

Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug, so hat der Angestellte die Umzugskostenbeihilfe zurückzuzahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten mit eigenem Hausstand aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde und muß er eine Werkdienstwohnung räumen, so kann Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der bei dem Arbeitgeber für den Fall des Eintritts eines Beamten in den Ruhestand geltenden Bestimmungen gewährt werden. Dies gilt entsprechend für die Hinterbliebenen eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Angestellten.

(3) Im übrigen gelten die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen für das Umzugskostenrecht der Beamten.

(4) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, verbleibt es dabei.

§ 45

Stufeneinteilung

Für Leistungen nach Maßgabe dieses Abschnitts werden zugeteilt

die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis IV a der Stufe II,

die Angestellten der Vergütungsgruppen IV b und V der Stufe III,

die Angestellten der Vergütungsgruppen VI und VII der Stufe IV,

die Angestellten der Vergütungsgruppen VIII bis X der Stufe V

der bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Reisekosten- bzw. Umzugskostenstufen.

ABSCHNITT X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Angestellten des Bundes und der Länder haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Soweit allgemein oder für einzelne Gruppen von Angestellten oder einzelne Angestellte bereits Regelungen einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung ohne eigene Beteiligung bestehen, werden sie hiervon nicht berührt.

(2) Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und die vertragschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, die allgemeine Einführung einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei den Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, zu fördern.

ABSCHNITT XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Das Urlaubsjahr umfaßt die Zeit vom 1. April bis 31. März oder das Geschäftsjahr.

(2) Wird Urlaub für nicht mehr als sechs Urlaubstage gewährt, so werden als Urlaubsvergütung gezahlt:

- a) die Vergütung nach § 26.
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind.

Wird Urlaub für mehr als sechs Urlaubstage gewährt, so werden als Urlaubsvergütung gezahlt:

- a) die Vergütung nach § 26.
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten drei Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten drei Kalendermonaten mindestens 21 bezahlte Überstunden angefallen sind.

(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) Dem Angestellten, der in unmittelbarem Anschluß an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber oder bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, eingestellt wird, erhält den im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchten Urlaub vom neuen Arbeitgeber. Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluß an das frühere Beschäftigungsverhältnis liegt auch dann

vor, wenn zwischen der Beendigung des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nur Sonn- oder Feiertage oder allgemein arbeitsfreie Werktage oder die für den Umzug von dem alten zu dem neuen Dienstort erforderlichen Reisetage liegen.

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber oder von einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, für Monate gewährt worden 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. In diesem Falle tritt für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung.

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

Konnte der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate

zu gewähren. Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres antreten werden, so ist er innerhalb der nächsten fünf Monate zu gewähren.

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

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen schriftlich geltend gemacht 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.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Zu den Zulagen gehören nicht die Nachtdienstentschädigung nach § 33 Abs. 5 und Vergütungen, die auf Grund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gewährt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2

Buchst. c):

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag 1/3 der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt

in der Vergütungs- gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebens- jahr	bis zum vollendeten 40. Lebens- jahr	nach vollendetem 40. Lebens- jahr
	Werk t a g e		
I bis IV a	22	27	32
IV b bis VI	18	24	30
VII bis IX	16	22	27
X	16	20	24

(2) Bis zu einem Lebensalter von 18 Jahren beträgt der Urlaub allgemeine 24 Werktagen.

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen erhalten

- Angestellte, die ständig mit Infektions- und Tuberkulosekranken in Verbindung kommen, und solche, die ständig mit infektiösem Material arbeiten müssen,
- Ärzte, medizinisch-technische und technische Assistenten sowie medizinisch-technische Gehilfen im Röntgen- oder Radiumdienst,
- Sozialarbeiter (Volks-, Gesundheits-, Wohlfahrts- pfleger, Fürsorger, Jugendpfleger), die überwiegend im Außendienst beschäftigt sind,
- Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, Jugendleiterinnen und Heimerzieher, sofern sie nicht überwiegend Verwaltungstätigkeit ausüben,
- Angestellte, die überwiegend als Taucher verwendet werden,
- Angestellte, die als Aufsichtspersonen über Angestellte oder Arbeiter unter den gleichen Bedingungen wie diese zu arbeiten haben, sofern den zu beaufsichtigenden Angestellten oder Arbeitern auf Grund tariflicher Vorschriften ein Zusatzurlaub zusteht.

Ist nach § 49 aus den vorbezeichneten Gründen ein Zusatzurlaub zu gewähren, der zusammen mit dem nach

Absatz 1 zustehenden Erholungsurlaub den Urlaub nach diesem Absatz erreicht oder übersteigt, entfällt der Mindesturlaub.

(4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit (§ 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.

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

(5) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Kalenderjahres maßgebend.

(6) 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 Auf- rücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

(7) Werktagen sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Sofern an einzelnen Werktagen betriebsüblich oder regelmäßig nicht gearbeitet wird, sind diese Tage auf die gesamte Urlaubsdauer anteilig anzurechnen.

§ 49

Zusatzurlaub

Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

§ 50

Sonderurlaub

(1) Dem Angestellten ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung, einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines Betriebes oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heil- verfahrens oder einer als beihilfefähig anerkannten Heil- kur ein Sonderurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergü- tung (§ 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 Ver- hältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäfti- gungszeit nach § 19, es sei denn, daß der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betrieb- liches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 51

Abgeltung

(1) Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,

- wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekün- digt worden ist oder der Angestellte das Ar- beitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungs- frist nicht mehr genommen werden kann,
- im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde.

- c) im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigterweise aufgelöst worden ist.

Im Falle des § 47 Absatz 4 ist beim Ausscheiden des Angestellten eine Abgeltung nicht zulässig.

(2) Die Geldabfindung beträgt $\frac{1}{2}\%$ der monatlichen Vergütung (§ 26) für jeden abzugeltenden Urlaubstag.

§ 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
 - 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 zwecks Rettung von Menschenleben und zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses. Die Freistellung zur Übung kann nur insoweit verlangt werden, als die dienstlichen Verhältnisse die Freistellung von der Arbeit zulassen.

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann.

2. aus folgenden Anlässen:

- a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- b) bei amts-, kassen- und vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gilt.
- 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.

(2) Der Angestellte wird unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) aus folgenden besonderen Anlässen, soweit sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, in nachstehend geregelter Ausmaß von der Arbeit freigestellt:

- a) bei Wohnungswechsel des Angestellten

mit eigenem Hausstand	1 Tag,
in Ausnahmefällen	2 Tage,
- b) bei Umzug anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zu 4 Tagen,
- c) bei Eheschließung des Angestellten 2 Tage,
- d) bei Einsegnung, Erstkommunion und entsprechenden religiösen und weltanschaulichen Feiern, bei Eheschließung des Kindes 1 Tag,
- e) bei der silbernen und bei der goldenen Hochzeit des Angestellten 1 Tag,
- f) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes sowie der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Angestellte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, bis zu 4 Tagen,
jedoch nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr,
- g) bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Tage,
- h) beim Tode des Ehegatten bis zu 4 Tagen,
- i) beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern im gleichen Haushalt bis zu 2 Tagen,
außerhalb des gleichen Haushalts 1 Tag,
- k) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum 1 Tag.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) bis zu drei Tagen 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 Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anforderung 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 Anforderung einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

ABSCHNITT XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses**§ 53****Ordentliche Kündigung**

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

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatsschluß,
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 Monatsschluß.

§ 54**Außerordentliche Kündigung**

Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen.

§ 55**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 vertragsmäßig 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.

§ 57**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.

§ 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.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. 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.

(3) Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbeschädigten im Sinne des § 1 des Schwerbeschädigtengesetzes 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, rassischen oder religiösen Gründen

verursacht ist. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis durch die Feststellung des Arztes, 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) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit 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.

§ 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) Wird der Angestellte ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so 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 Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nicht 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 Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen, 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 auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte 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 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,
- 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 des Angestelltenversicherungsgesetzes nach Vollendung des sechzigsten Lebensjahres

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.

§ 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 Ver-

gütung 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.

(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 den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktag — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktag — 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 Umzugs 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 oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, 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 die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz, der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag sowie Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie zum Ausgleich eines Schadens an Körper und Gesundheit geleistet werden.

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 1:

Zu den sonstigen laufenden Bezügen aus öffentlichen Mitteln gehört auch das Arbeitslosengeld.

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in halben Monatsbeträgen am fünfzehnten und letzten Tage 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 laufende 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 die in § 41 Abs. 1 bezeichneten Hinterbliebenen in einer Summe gezahlt.

ABSCHNITT XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Werkdienstwohnungen

(1) Der Angestellte ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 die beim Arbeitgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Bezieht der Angestellte als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Verwaltung oder dem Betrieb seines Arbeitgebers Energie oder Brennstoffe, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(3) Beim Tode des Angestellten verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung den in § 41 Abs. 1 genannten Hinterbliebenen nach Maßgabe der im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

§ 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**

Wird in diesem Tarifvertrag auf die für die Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen und sind Beamte bei dem Arbeitgeber nicht beschäftigt, so gelten die landesrechtlichen Vorschriften für Gemeindebeamte.

§ 70

Ausschlußfristen

(1) Die Ansprüche auf Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren als der bei der Einstellung festgelegten bzw. der bisherigen Vergütungsgruppe oder auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 22 bis 25 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Vergütung (§ 26) müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Andere Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

(3) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

ABSCHNITT XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

Besitzstandswahrung

Für die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten gelten für das zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis folgende Besitzstände:

1. Für den Angestellten, dessen Kündigungsfrist bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen länger ist als die sich für ihn nach § 53 Abs. 2 ergebende Frist, verbleibt es bei seiner bisherigen Kündigungsfrist, bis sich nach § 53 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.
War der Angestellte bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen bereits unkündbar, so bleibt er unkündbar.
2. Hat der Angestellte nach den bisherigen Bestimmungen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen für eine längere Dauer als nach diesem Tarifvertrag, so verbleibt es dabei.
3. Der Angestellte, der in der Zeit vom 1. April 1961 bis 31. März 1962 ausscheidet, erhält den Urlaub nach den Vorschriften des § 11 TO.A, wenn dieser länger ist als der ihm nach § 48 Abs. 4 zustehende Urlaub.

§ 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. Zu § 15:

Die regelmäßige Arbeitszeit der Angestellten — mit Ausnahme der Ärzte —, die in erheblichem Umfang im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt werden, beträgt ausschließlich der Pausen 42 Stunden wöchentlich. Außer einem vollen Ruhetag ist in jeder Woche ein weiterer halber Ruhetag zu gewähren.

Die im Radiumdienst ganztätig beschäftigten Angestellten dürfen an diesen Tagen zu Arbeiten außerhalb des Radiumbetriebes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden.

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. Zu §§ 23 und 24:

Zeiten einer höherwertigen Tätigkeit vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden auf die Fristen der §§ 23 und 24 angerechnet.

5. Zu § 27:

Die Grundvergütung des Angestellten, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis steht, bleibt unberührt, soweit sich nachstehend nichts

anderes ergibt. Steigerte sich die Grundvergütung nach § 5 Abs. 3 letzter Satz oder nach § 5 Abs. 4 TO.A nicht mit dem Lebensalter, sondern nach dem Tage der Einstellung, so gilt folgendes:

- a) Vollendet der Angestellte nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr zu einem früheren Zeitpunkt als dem, zu dem sich seine Grundvergütung nach bisherigem Recht gesteigert hätte, so steigert sie sich mit Beginn des Monats, in dem er dieses Lebensjahr vollendet.
- b) Vollendet der Angestellte nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr in einem späteren Monat als in dem, mit dessen Beginn sich seine Grundvergütung nach bisherigem Recht gesteigert hätte, so steigert sie sich bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages und weiterhin mit Beginn des Monats, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet.

6. Zu § 33 Abs. 6:

Bis zum Inkrafttreten der nach § 33 Abs. 6 und der nach den Sonderregelungen in sinngemäßer Anwendung des § 33 Abs. 6 abzuschließenden Tarifverträge werden die Zulagen in bisherigem Umfang weiter gewährt.

7. Zu § 37:

Der Angestellte, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages wegen Unfalls oder Krankheit arbeitsunfähig ist, erhält die Krankenbezüge wie wenn dieser Tarifvertrag bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit gegolten hätte mit der Maßgabe, daß Krankenbezüge nach § 37 erst vom Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ab gezahlt werden.

8. Zu § 53:

Ist das Arbeitsverhältnis bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits gekündigt, so bleiben die vorher bestehenden Kündigungsfristen unberührt.

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 Inkrafttretens 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. Zu § 70 Abs. 1:

Für die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach bisherigem Recht entstandenen Ansprüche endet die Ausschußfrist am 31. Dezember 1961.

12. Zu § 70 Abs. 2:

Für Ansprüche, die bis zum 30. Juni 1961 fällig geworden sind, endet die Ausschußfrist am 31. Dezember 1961.

§ 73**Schlußvorschriften**

(1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten die in seinem Geltungsbereich bestehenden Tarifordnungen einschließlich der sie ergänzenden Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, Richtlinien, Sonderregelungen usw. sowie die Sondererlasse der ehemaligen Reichsminister und des ehemaligen Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst außer Kraft, soweit sich aus den Absätzen 3 und 4 nichts anderes ergibt.

Insbessere treten außer Kraft

- a) die Allgemeine Tarifordnung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (ATO) vom 1. April 1938 in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 833, RBB. 1944 S. 17),
- b) die Tarifordnung A für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (TO.A) vom 1. April 1938 in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 838, RBB. 1944 S. 22),
- c) die Tarifordnung für Arbeitnehmer in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs usw. (Kr.T) vom 2. Dezember 1939 (RABl. 1940 S. IV 73, RBB. 1940 S. 13) in der Fassung der
 1. Änderung vom 26. September 1940 (RABl. S. IV 1483, RBB. S. 331),
 2. Änderung vom 3. Mai 1943 (RABl. S. IV 342, RBB. S. 132),
 3. Änderung vom 18. Juni 1944 (RABl. S. IV 174, RBB. S. 144),
- d) die Tarifordnung für die Arbeitnehmer auf Binnen- und Seefahrzeugen und schwimmenden Geräten der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe (TO.S) vom 23. September 1939 (RBB. S. 365) in der Fassung der 2. Änderung (RBB. 1942 S. 192),
- e) die Allgemeine Dienstordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vom 10. Mai 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 513, RBB. S. 209) in der Fassung vom 13. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 653, RBB. S. 128),
- f) die Reichstheaterdienstordnung (RThDO) vom 8. September 1939 (RMBliV. 1942 S. 224) und die für die Theater der Länder und Gemeinden ergangenen entsprechenden Dienstordnungen.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden die nachstehenden Tarifverträge aufgehoben:

- a) der Tarifvertrag vom 4. September 1953 über die Durchführung der Gleichberechtigung von Mann und Frau nach Art. 3 GG,
- b) der Tarifvertrag vom 30. November 1953 in der Fassung des Tarifvertrages vom 25. Oktober 1957 für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer beim Statistischen Bundesamt und bei der Bundesschuldenverwaltung,
- c) der Tarifvertrag vom 15. Mai 1956 für Angestellte der Länder für Aufgaben von begrenzter Dauer,
- d) der Tarifvertrag vom 13. Juni 1957 über die Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten der Gemeinden,

- e) der Tarifvertrag vom 14. Juni 1958 über die Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten des Bundes und der Länder, mit Ausnahme von § 5,
- f) der Tarifvertrag vom 11. September 1958 über die Neuregelung des Ortszuschlags und des Kinderzuschlags,
- g) der Überleitungstarifvertrag vom 3. Juli 1959 in der Fassung des Tarifvertrages vom 26. April 1960 für die Angestellten des öffentlichen Dienstes im Saarland, mit Ausnahme von § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 2 und 3, § 5 Abs. 2 und 3, § 8 Abs. 2,
- h) der Tarifvertrag vom 1. Juli 1960 über die Verkürzung der Arbeitszeit des Krankenpflegepersonals (unbeschadet der Nr. 15 der Sonderregelungen nach § 2 Buchst. a),
- i) der Tarifvertrag vom 28. Juni 1956 über den Urlaub für Auslandsbedienstete des Bundes,
- k) der Tarifvertrag vom 20. September 1957 über die Bezüge für Auslandsbedienstete des Bundes, jedoch nicht für die Angestellten, die unter die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst fallen,
- l) der Tarifvertrag vom 26. April 1960 für die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Besatzungsmitglieder auf Hilfsschiffen der Bundeswehr, mit Ausnahme von Abschnitt I,
- m) der Tarifvertrag des Freistaates Bayern vom 22. November 1955 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der für die Durchführung der auf Grund des Lastenausgleichsgesetzes übertragenen Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellten Angestellten der Bayer. Finanzverwaltung,
- n) der Rahmentarifvertrag des Landes Berlin für die im öffentlichen Dienst von Berlin stehenden Beschäftigten vom 24. Januar 1949 (RTV) in der bei Inkrafttreten des BAT geltenden Fassung mit allen dazugehörigen Protokollerklärungen, mit Ausnahme von § 13 Ziff. 3 einschließlich der Protokollerklärung,
- o) der Tarifvertrag des Landes Berlin vom 30. April 1953 über Urlaub für die unter den RTV fallenden Angestellten,
- p) der Tarifvertrag des Landes Berlin vom 26. Juni 1953 über Jubiläumszuwendungen an Angestellte, die den Jubiläumszeitpunkt nach § 13 RTV vor dem Inkrafttreten des RTV erreicht hatten (TV-Jub.),
- q) der Tarifvertrag des Landes Nordrhein-Westfalen vom 21. September 1955 über die Erhöhung der Zusatzverpflegung für das Personal auf Infektions- und Tuberkulosestationen,
- r) der Tarifvertrag des Saarlandes vom 15. Juli 1959 über die Gewährung der Sachbezüge für das Pflegepersonal, mit Ausnahme von § 2 Abs. 2 und § 3,
- s) der Tarifvertrag des Saarlandes vom 22. Dezember 1959 über die Regelung der Dienstbezüge der in das Ausland entsandten Tarifangestellten und Arbeiter,
- t) der Haustarifvertrag vom 15. März 1951 in der Fassung der Tarifverträge vom 27. Februar 1959 (Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit) und 15. Oktober 1959 (Erholungsurlaub) für die Angestellten der Hamburger Flughafen-Verwaltung GmbH.

(3) Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung gelten als Anlage 1 a (§ 22)

- a) die Anlage 1 zur TO.A in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 838, RBB. 1944

S. 22), jedoch nur hinsichtlich der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale und der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen.

- b) die Anlage zur Allgemeinen Dienstordnung zur TO.A — Anlage E — (ADO zu § 3 TO.A) in der Fassung vom 13. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 649),
- c) die Anlage 1 zur Kr.T. in der Fassung vom 3. Mai 1943 (RABl. S. IV 342, RBB. S. 132),
- d) die in ergänzenden Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen enthaltenen Tätigkeitsmerkmale, soweit sie noch in Kraft sind,

in der Fassung der Änderungen und Ergänzungen durch nachstehende Tarifverträge:

A. im gesamten Geltungsbereich dieses Tarifvertrages

- a) Tarifvertrag vom 14. Juni/16. Juli 1956 über die Eingruppierung von Meistern und technischen Angestellten,
- b) Tarifvertrag vom 5. Juli 1957 über die Eingruppierung technischer Assistenten,
- c) Tarifvertrag vom 28. Februar 1959 über die Eingruppierung der im Lochkartenwesen tätigen Angestellten,
- d) Tarifvertrag vom 15. Januar 1960 über die Änderung und Ergänzung der Anlage 1 zur TO.A,
- e) Tarifvertrag vom 27. September 1960 über die Eingruppierung des unter die TO.A fallenden Krankenpflegepersonals,

B. im Bereich des Bundes

- a) Tarifvertrag vom 17. September 1952 über die Eingruppierung der Angestellten im Wetterdienst,
- b) Tarifvertrag vom 1. Oktober 1957 über die Eingruppierung der Angestellten im Flugsicherungsdienst,
- c) Tarifvertrag vom 30. Januar 1958 über die Eingruppierung der im nautischen und schiffsmaschinentechnischen Dienst beschäftigten Angestellten,
- d) Tarifvertrag vom 2. August 1954/28. Februar 1958 über die Eingruppierung der im Fremdsprachendienst beschäftigten Angestellten,
- e) Tarifvertrag vom 26. April 1960 für die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Besatzungsmitglieder auf Hilfsschiffen der Bundeswehr (nur Abschnitt I),

C. im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

a) Berlin

Tarifvereinbarung vom 16. Mai 1952 über die Einfügung der Vergütungsgruppe VIII b zwischen Vergütungsgruppen VII und VIII TO.A,

b) Bremen und Hamburg

Tarifvertrag vom 25. Juli 1958 über die Eingruppierung der im nautischen und schiffsmaschinentechnischen Dienst beschäftigten Angestellten der Länder Bremen und Hamburg,

c) Bremen

Tarifvertrag vom 15. Oktober 1953 für angestellte Ärzte,

d) Hamburg

Tarifvertrag vom 25. März 1957 in der Fassung des Tarifvertrages vom 30. September 1958 betr. Neufassung der Anlage 1 zur Kr.T. (Vergütungsgruppen III—I) einschließlich der Protokollnotiz,

e) Hessen

Tarifvertragliche Vereinbarung vom 12. Juli 1956 betr. die Anwendung der Reichstheaterdienstordnung beim Landestheater Darmstadt und bei den Staatstheatern Kassel und Wiesbaden, soweit sich die Vereinbarung auf die Anlage 1 zur Reichstheaterdienstordnung bezieht,

f) Niedersachsen

Tarifvertrag vom 25. Juli 1958 über die Eingruppierung der im nautischen und schiffsmaschinentechnischen Dienst beschäftigten Angestellten,

D. bei den Sparkassen

Tarifvertrag vom 3. November 1960 über die Vergütungsordnung für Sparkassenangestellte,

E. im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

a) Tarifverträge über die Tätigkeitsmerkmale der angestellten Ärzte

des Landesarbeitgeberverbandes bayerischer Gemeinden vom 5. September 1956,

des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen vom 21. Dezember 1955,

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Nordrhein-Westfalen vom 1. April 1957,

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung in Schleswig-Holstein vom 26. Oktober 1959,

b) Tarifvertrag vom 19. Januar 1961 über die Eingruppierung der Angestellten der Hamburger Flughafen-Verwaltung GmbH.

(4) Bei der Anwendung der Allgemeinen Dienstordnung für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst vom 10. Mai 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 512) in der Fassung der Änderungen vom 13. April 1940 (Reichsgesetzblatt I S. 652) und 4. September 1942 (Reichsgesetzbl. I S. 556) ist mit folgenden Maßgaben zu verfahren:

1. An die Stelle der in der ADO genannten Vorschriften der ATO und der TO.A treten die entsprechenden Vorschriften dieses Tarifvertrages.

2. Die Höhe der Grundvergütung, des Steigerungsbetrages und der Aufrückungszulage sowie die Tarifklasse des Ortszuschlages werden im Vergütungstarifvertrag geregelt.

3. Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt

bis zum vollendeten	bis zum vollendeten	nach dem vollendeten
30. Lebensjahr	40. Lebensjahr	40. Lebensjahr
25 Werktage	32 Werktage	36 Werktage.

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1965, schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 können

a) § 15,

Nr. 5 Abs. 1 und 2 der Sonderregelungen 2 a,

Nr. 4 Abs. 2 der Sonderregelungen 2 b,

Nr. 7 Abs. 1 der Sonderregelungen 2 c,

Nr. 7 Abs. 1 bis 3 der Sonderregelungen 2 e III,

Nr. 2 der Sonderregelungen 2 p,

- Nr. 3 der Sonderregelungen 2 r,
Nr. 2 Abs. 2 der Sonderregelungen 2 t und
Nr. 2 Abs. 2 der Sonderregelungen 2 u
mit einer Frist von drei Monaten zum Ende
eines Kalendervierteljahres, frühestens zum
31. März 1963,
- b) die Beträge der in
Nr. 6 Abschn. B Abs. 3 der Sonderregelungen 2 a,
Nr. 5 Abs. 3 der Sonderregelungen 2 b,
Nr. 8 Abschn. B Abs. 3 der Sonderregelungen 2 c,
Nr. 8 Abschn. B Ziff. I Abs. 3 der Sonderregelun-
gen 2 e III und
- Nr. 3 Abs. 3 der Sonderregelungen 2 n
vereinbarten Entschädigungen nach Maßgabe der
Kündigungsvorschriften des jeweiligen Vergü-
tungstarifvertrages,
- c) die Beträge der
in Absatz 3 Buchst. c) des Anhangs zu den Son-
derregelungen 2 e I und
in Nr. 11 Abs. 1 der Sonderregelungen 2 e II
vereinbarten Entschädigungen mit einer Frist
von drei Monaten zum Ende eines Kalender-
vierteljahres, frühestens zum 31. März 1963,
schriftlich gekündigt werden.

Bad Nauheim, den 23. Februar 1961

Anlage 1 a

(§ 22)

Allgemeine Vergütungsordnung

Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung gilt § 73
Abs. 3.

Anlage 1 b

(§ 22)

Vergütungsordnung für Krankenpflegepersonal

Vergütungsgruppe Kr. a

Oberinnen¹⁾.

Hebammenoberinnen.

Pflegevorsteher (Erste Oberpfleger) und Pflegevorsteherinnen (Erste Oberpflegerinnen) an Heil- und Pflegeanstalten von mehr als 1500 planmäßigen Betten.

Pflegevorsteher (Erste Oberpfleger) und Pflegevorsteherinnen (Erste Oberpflegerinnen) an Männer- und Frauenabteilungen von Heil- und Pflegeanstalten mit 1500 oder weniger planmäßigen Betten, wenn die Männer- oder Frauenabteilung mehr als 750 planmäßige Betten hat.

¹⁾ Oberinnen an Anstalten von 600 bis 1200 planmäßigen Betten erhalten eine Zulage von 37,50 DM; an Anstalten von mehr als 1200 planmäßiger Betten eine solche von 75,— DM.

Vergütungsgruppe Kr. b

Oberschwester als leitende Oberschwester.

Pflegevorsteher (Erste Oberpfleger) und Pflegevorsteherinnen (Erste Oberpflegerinnen) in Heil- und Pflegeanstalten.

Vergütungsgruppe Kr. c

Krankenoberpfleger (Pfleger mit Verwaltungstätigkeit) sowie Pfleger in gleichwertiger Stellung (z. B. Unterrichtspfleger).

Oberschwester (Schwestern mit Verwaltungstätigkeit).

Oberhebammen sowie Schwestern in gleichwertiger Stellung (z. B. leitende Schwestern im Betriebs- und Wirtschaftsdienst, Unterrichtsschwester, leitende Operationschwester in größeren Operationsabteilungen).

Oberpfleger/Oberpflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten.

Vergütungsgruppe Kr. d

Krankenpfleger^{1) 2)}.Krankenschwestern^{1) 2)}.Kinderkrankenschwestern^{1) 2)}.

Säuglings- und Kinderschwester, die vor Inkrafttreten des Krankenpflegegesetzes vom 15. Juli 1957 staatlich anerkannt worden sind^{1) 2)}.

Hebammen¹⁾.

Pfleger/Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten in besonderer Stelle (z. B. als stellvertretende Oberpfleger/Oberpflegerinnen, Stations- oder Abteilungspfleger/Stations- oder Abteilungspflegerinnen).

¹⁾ Hebammen erhalten eine Zulage in Höhe von 22,— DM.

Die Zulage erhalten auch:

Krankenpfleger,
Krankenschwestern,
Kinderkrankenschwestern

sowie Säuglings- und Kinderschwester, die vor Inkrafttreten des Krankenpflegegesetzes vom 15. Juli 1957 staatlich anerkannt worden sind,

für die Dauer der Verwendung in besonderer Stelle, z. B. als Leiter/Leiterinnen von Stationen, als Operationspfleger/Operationschwester, auch in leitender Stellung in kleineren Operationsabteilungen, als Narkoseschwester.

²⁾ Angestellte ohne staatliche Erlaubnis bzw. Anerkennung in der Kranken- und Kinderkrankenpflege erhalten in jeder Stufe eine um einen im Vergütungsstarifvertrag festgelegten Betrag geringere Grundvergütung.

Vergütungsgruppe Kr. e

Pfleger/Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten mit verwaltungseigener Abschlußprüfung¹⁾.

¹⁾ Pfleger/Pflegerinnen ohne verwaltungseigene Abschlußprüfung erhalten in jeder Stufe eine um einen im Vergütungsstarifvertrag festgelegten Betrag geringere Grundvergütung.

Zusatz zu Vergütungsgruppen Kr. c bis Kr. e

Oberpfleger/Oberpflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten der Vergütungsgruppe Kr. c sowie Angestellte der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e, die ständig

a) an Tuberkulose erkrankte Patienten pflegen, die wegen ihrer Ansteckungsgefahr in besonderen Tuberkuloseabteilungen oder Tuberkulosestationen untergebracht sind,

b) Kranke in geschlossenen psychiatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen,

c) in Abteilungen, Stationen oder Räumen Arbeit leisten, in denen ausschließlich Patienten untergebracht sind, die mit radioaktiven Stoffen behandelt werden,

erhalten eine monatliche Zulage von 15,— DM für die Dauer dieser Tätigkeit.

**Sonderregelungen
für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Ent-
bindungsanstalten 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 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 rechtzeitigem 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 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn der Angestellte länger als eine Woche ununterbrochen mit Nachtdienst beschäftigt wird, für diese Zeit, oder wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus familiären Gründen unzumutbar erscheint.

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 wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

Nr. 5

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Hebammen, Kindergärtnerinnen und Pflegepersonen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Diätassistentinnen, Hauswirtschaftsleiterinnen, Küchenmeister, Plättermeister, Wäschebeschließerinnen, Wäschermeister, Wirtschaftserinnen und Wirtschaftsgehilfinnen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(3) 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 dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb von drei Monaten gewährt.

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

(5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben unberührt.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Zu den Pflegepersonen gehören nicht Angestellte, die überwiegend andere als pflegerische Arbeiten leisten.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die Arbeitszeit der hier genannten Angestellten verkürzt sich ohne weiteres, wenn die Arbeitszeit der ihnen unterstellten Arbeiter verkürzt wird.

Nr. 6

Zu § 17 — Überstunden —

A. Überstunden

Für die in Nr. 5 Abs. 1 und 2 genannten Angestellten gelten an Stelle von § 17 nachstehende Vorschriften:

(1) Die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind Überstunden. Sie dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) Überstunden sollen möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten, abgefeiert werden. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden. Für nicht abgefeierte Überstunden wird Überstundenvergütung gezahlt.

B. Bereitschaftsdienst

(1) Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie Pflegepersonen 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.

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Pflegepersonen und Hebammen soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Diensten am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Diensten 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) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Vergütungsberechnung wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0—10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10—25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25—40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40—49 v. H.	50 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 dienstlich in Anspruch genommen wird.

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für die Vergütungsgruppe

Kr. e	mit 2,10 DM,
Kr. d	mit 2,25 DM,
Kr. c	mit 2,65 DM,
VIII	mit 2,45 DM,
VII	mit 2,70 DM,
VI b	mit 3,25 DM,
V b	mit 3,70 DM

je Stunde vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Er wird für diesen Zweck

bei Einreihung in die Stufen A und B mit 25 v. H.,

bei Einreihung in die Stufen C und D mit 40 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(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 Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

Nr. 7

Zu § 27 — Grundvergütung —

An die Stelle von § 27 tritt für Angestellte, deren Tätigkeitsmerkmale in der Anlage 1 b festgelegt sind, folgende Regelung:

(1) Die Grundvergütung bemißt sich in den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e nach der Berufszeit.

(2) Berufszeit ist bei Krankenschwestern, Krankenpflegern und Kinderkrankenschwestern die seit Erteilung der Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz zurückgelegte Zeit, in der diese Angestellten als Krankenschwestern, Krankenpfleger oder Kinderkrankenschwestern im öffentlichen oder privaten Dienst gestanden oder in einem anderen Rechtsverhältnis diesen Beruf ausgeübt haben. Sie beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem nach Erteilen der Erlaubnis der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird.

Der Berufszeit der Krankenschwestern, Krankenpfleger und Kinderkrankenschwestern, deren Ausbildungszeit nach dem Krankenpflegegesetz drei Jahre betragen hat, wird ein Ausbildungsjahr hinzugerechnet.

(3) Die Vorschriften des Absatzes 2 gelten sinngemäß für Hebammen.

(4) Berufszeit der nicht unter die Absätze 2 oder 3 fallenden Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e ist die Zeit, in der sie eine ihrer jetzigen Verwendung entsprechende Tätigkeit im öffentlichen oder privaten Dienst oder in einem anderen Rechtsverhältnis ausgeübt haben. Sie beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird. Ausbildungszeiten gelten nicht als Zeiten der Berufsausübung.

(5) Den Berufszeiten nach Absatz 2 werden etwaige Berufszeiten nach Absatz 4 hinzugerechnet, soweit sie zwei Jahre übersteigen. Die Zeit von zwei Jahren vermindert sich um Zeiten, in denen die Angestellten an dem Lehrgang einer Krankenpflege- oder Kinderkrankenpflegeschule teilgenommen haben, jedoch nur insoweit, als Zeiten nach Absatz 4 Satz 3 unberücksichtigt geblieben sind.

(6) In den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e wird unbeschadet der Regelung in Absatz 9 in den ersten zwei Jahren der Berufszeit die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung gewährt. Diese steigt sich nach je zwei vollendeten Berufsjahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung. Die Grundvergütung erhöht sich um den Steigerungsbetrag vom Ersten des Monats ab, in dem das neue Berufsjahr beginnt.

(7) Bei einer Höhergruppierung erhält der Angestellte vom Ersten des Monats ab, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, den nächsthöheren Grundvergütungssatz der neuen Vergütungsgruppe. Ist dieser Grundvergütungssatz nicht mindestens ebenso hoch wie die bisherige Grundvergütung, erhöht um den Steigerungsbetrag der bisherigen Vergütungsgruppe — zuzüglich einer etwaigen Zulage nach der Vergütungsgruppe Kr. d —, so erhält der Angestellte den nächsthöheren Grundvergütungssatz der neuen Vergütungsgruppe. Wird der Angestellte um mehr als eine Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Grundvergütung so festzusetzen, wie wenn der Angestellte jeweils in die dazwischen liegenden Vergütungsgruppen höhergruppiert und zu gleicher Zeit in die neue Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre.

Die neue Grundvergütung steigert sich nach je zwei weiteren seit dem Ersten des Monats der Höhergruppierung zurückgelegten Berufsjahren um den Steigerungsbetrag der neuen Vergütungsgruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe. Die neue Grundvergütung steigert sich jedoch bereits zu dem Zeitpunkt, zu dem sich die Grundvergütung der verlassenen Vergütungsgruppe um einen Steigerungsbetrag gesteigert hätte, falls der Angestellte, wenn die Höhergruppierung erst zu diesem Zeitpunkt erfolgt wäre, einen höheren Grundvergütungssatz erhalten hätte.

(8) Bei Angestellten, die in die Vergütungsgruppe Kr. c oder in eine höhere Vergütungsgruppe eingestellt werden, wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung der Absätze 2 bis 7 festgesetzt. Dabei werden die entsprechenden Berufszeiten bei anderen Arbeitgebern so berücksichtigt, wie wenn sie in dem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht worden wären.

(9) Der Aufstieg der Pfleger/Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten von der Vergütungsgruppe Kr. e in die Vergütungsgruppe Kr. d als Pfleger/Pflegerinnen in besonderer Stellung gilt als Höhergruppierung; Absatz 7 findet Anwendung. Bei Neueinstellung dieser Angestellten in die Vergütungsgruppe Kr. d findet Absatz 8 sinngemäß Anwendung.

(10) Bei einer Herabgruppierung gilt § 27 Abs. 4 sinngemäß.

Nr. 8

Zu § 33 — Zulagen —

Neben der Abgeltung für Bereitschaftsdienst (Nr. 6 Abschn. B) wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 9

Zu § 35 — Überstundenvergütung —

Für die in Nr. 5 Abs. 1 und 2 genannten Angestellten, deren regelmäßige Arbeitszeit innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt, gelten an Stelle von § 35 Abs. 2 und 3 folgende Vorschriften:

Für abgefeierte Überstunden wird eine Vergütung von 25 vom Hundert der anteiligen Monatsvergütung (1/208) gewährt. Können Überstunden nicht abgefeiert werden, so wird die Überstunde mit 1/208 der Monatsvergütung zuzüglich eines Zuschlages von 25 vom Hundert vergütet.

Nr. 10

Zu §§ 37 und 47

— Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

(1) An die Stelle von § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) und § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt jeweils folgender Wortlaut:

„c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten sechs Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten mindestens 42 bezahlte Überstunden angefallen sind.“

(2) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{156}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

(3) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag $\frac{1}{156}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

Nr. 11

Zu § 45 — Stufeneinteilung —

Es werden zugeteilt

die Angestellten
der Vergütungsgruppe Kr. a
der Stufe III,

die Angestellten
der Vergütungsgruppen Kr. b und Kr. c
der Stufe IV,

die Angestellten
der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e
der Stufe V.

Nr. 12

Zu § 48 Abs. 1

— Dauer des Erholungsurlaubs —

Der Erholungsurlaub beträgt:

in der Vergütungs- gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebens- jahr	bis zum vollendeten 40. Lebens- jahr	nach voll- endetem 40. Lebens- jahr
	Werk t a g e		
Kr. a und Kr. b	24	26	30
Kr. c bis Kr. e	24	24	28

Nr. 13

Zu § 68 — Sachleistungen —

(1) Die nach Nr. 3 gewährte Verpflegung wird auf die Vergütung angerechnet.

Beim Bund und im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände werden die Einzelheiten in einem besonderen Tarifvertrag geregelt.

Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder wird die Verpflegung mit dem Wert der nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung festgestellten Sachbezugswerte angerechnet.

Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Vergütung angerechnet.

Die Einzelheiten werden beim Bund durch die oberste Dienstbehörde festgelegt, im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bezirklich vereinbart.

Nr. 14

Zu § 71 — Besitzstandswahrung —

Die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. a bis Kr. e, die bis zum 31. März 1961 das vierzigste Lebensjahr vollendet haben und die nach bisherigen Vorschriften für das Urlaubsjahr 1960 Erholungs-

urlaub für eine längere Dauer erhalten haben, als ihnen nach Nr. 12 zustehen würde, erhalten den längeren Urlaub weiter.

Nr. 15

Zu § 72 — Übergangsregelungen —

Bis zum 30. September 1961 gelten für die in Nr. 5 Abs. 1 genannten Angestellten, deren regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt von drei Wochen 48 Stunden wöchentlich beträgt, an Stelle von Nr. 6 Abschn. A und Nr. 9 die §§ 2, 3 und 6 des Tarifvertrages über die Verkürzung der Arbeitszeit des Krankenpflegepersonals vom 1. Juli 1960.

**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 oder 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 bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung die Sonderregelungen 2 a.

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 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) Die regelmäßige Arbeitszeit der Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) beträgt ausschließlich der Pausen ab 1. April 1963 innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 45 Stunden, bis dahin 48 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Diätassistentinnen, Hauswirtschaftsleiterinnen, Küchenmeister und ähnlicher Angestellten im Küchendienst, Plättermeister, Wäschebeschließerinnen, Wäschermeister, Wirtschaftserinnen und Wirtschaftsgehilfinnen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(3) 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 dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb von drei Monaten gewährt. Für Angestellte, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann der Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien gewährt werden.

(4) 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.

(5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben unberührt.

(6) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der SR 21.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die Arbeitszeit der hier genannten Angestellten verkürzt sich ohne weiteres, wenn die Arbeitszeit der ihnen unterstellten Arbeiter verkürzt wird.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

(1) Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der 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) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für die Vergütungsgruppe

- IX mit 2,25 DM,
- VIII mit 2,45 DM,
- VII mit 2,70 DM,
- VI b mit 3,25 DM,
- V b mit 3,70 DM

je Stunde vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

Nr. 6

Zu § 33 — Zulagen —

Neben der Abgeltung für Bereitschaftsdienst (Nr. 5) wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 7

Zu §§ 37 und 47

— Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

(1) An die Stelle von § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) und § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt jeweils folgender Wortlaut:

„c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten sechs Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten mindestens 42 bezahlte Überstunden angefallen sind.“

(2) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit 1/180 der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

(3) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag 1/156 der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

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 und Internatsschulen ist der Urlaub in der Regel während der Schulferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 9

Zu § 68 — Sachleistungen —

(1) Die nach Nr. 3 gewährte Verpflegung wird auf die Vergütung angerechnet.

Beim Bund und im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände werden die Einzelheiten in einem besonderen Tarifvertrag geregelt. Im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder wird die Verpflegung mit dem Wert der nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung festgestellten Sachbezugswerte angerechnet.

Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Vergütung angerechnet.

Die Einzelheiten werden beim Bund durch die oberste Dienstbehörde festgelegt, im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bezirklich vereinbart.

**Sonderregelungen
für Ärzte und Zahnärzte an den in den SR 2 a und SR 2 b
genannten Anstalten und Heimen
(SR 2 c BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die Ärzte und Zahnärzte (Ärzte), die in den Einrichtungen beschäftigt werden, die in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannt sind. Sie gelten nicht für Ärzte, die unter die Sonderregelungen 2 e III fallen.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

(1) Der Arzt 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- und Krankheitstage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9 Uhr des Vortages erfolgt sind.

(2) Zu den dem Arzt obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen, Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen und Unterricht zu erteilen. Der Arzt kann vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des Chefarztes oder für einen Belegarzt innerhalb des Anstaltsbereichs ärztlich tätig zu werden.

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört nicht zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit, es sei denn, daß dies im Arbeitsvertrag besonders vereinbart ist.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

Nr. 4

Zu § 9 — Schweigepflicht —

Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, daß Unterlagen im Sinne von § 9 Abs. 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfaßt werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Nr. 5

Zu § 11 — Nebentätigkeit —

(1) Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des Chefarztes.

Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.

In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

Im übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

(3) Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 6

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

Erhält der Arzt auf Grund von Nr. 5 Abs. 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschnittes IV.

Nr. 7

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Ärzte beträgt ausschließlich der Pausen im Durchschnitt von höchstens drei Wochen 48 Stunden wöchentlich.

(2) Ärzte, 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 dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb von drei Monaten gewährt.

Nr. 8

Zu § 17 — Überstunden —

A. Überstunden

§ 17 Abs. 3 findet keine Anwendung.

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Der Arzt ist 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.

(2) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Vergütungsberechnung wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0—10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10—25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25—40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40—49 v. H.	50 v. H.

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

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für die Vergütungsgruppe

III	mit 4,20 DM,
II	mit 4,80 DM,
I	mit 5,30 DM

je Stunde vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

Er wird für diesen Zweck bei Einreihung in die Stufen A und B mit 25 v. H., bei Einreihung in die Stufen C und D mit 40 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(6) Der Arzt 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. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird die Überstundenvergütung gezahlt. Sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

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

Im übrigen wird für die Rufbereitschaft eine Vergütung nicht gewährt.

(7) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen — auch zusammen — nicht mehr als zwölfmal, in Ausnahmefällen nicht mehr als sechzehnmal im Monat angeordnet werden. Ein Ausnahmefall liegt auch vor, wenn in der Anstalt oder in der Fachabteilung weniger als drei dem Chefarzt untergeordnete Ärzte beschäftigt sind. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in der Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie in der Zeit vom Dienstende vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienst-

beginn am Tage nach dem Wochenfeiertag gelten als zweimaliger Bereitschaftsdienst oder als zweimalige Rufbereitschaft. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gelten als viermaliger Bereitschaftsdienst bzw. viermalige Rufbereitschaft.

Nr. 9

Zu § 33 — Zulagen —

Für Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit sowie bei Heranziehung aus der Rufbereitschaft (Nr. 8) wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 10

Zu §§ 37 und 47

— Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

(1) An die Stelle von § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) und § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt jeweils folgender Wortlaut:

„c) andere Zulagen sowie Vergütungen für Überstunden — einschließlich der Überstundenvergütung nach Nr. 8 Abs. 6 Satz 3 — und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten sechs Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten mindestens 42 bezahlte Überstunden angefallen sind.“

(2) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{156}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

(3) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag $\frac{1}{156}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

Nr. 11

Zu § 48 Abs. 3

— Dauer des Erholungsurlaubs —

Der Arzt erhält einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen.

Nr. 12

Zu § 61 — Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen —

Das Zeugnis wird vom Chefarzt oder vom leitenden Arzt und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Anstalt ausgestellt.

Nr. 13

Zu § 68 — Sachleistungen —

(1) Die nach Nr. 3 gewährte Verpflegung wird auf die Vergütung angerechnet.

Beim Bund und im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände werden die Einzelheiten in einem besonderen Tarifvertrag geregelt. Im Bereich der Tariftgemeinschaft deutscher Länder wird die Verpflegung mit dem Wert der nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung festgestellten Sachbezugswerte angerechnet.

Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Vergütung angerechnet.

Die Einzelheiten werden beim Bund durch die oberste Dienstbehörde festgelegt, im Bereich der Tariftgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bezirklich vereinbart.

Nr. 14

Zu § 72 — Übergangsregelungen —

Bis zum 31. März 1962 wird für Überstunden, durch welche die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltende regelmäßige Arbeitszeit nicht überschritten wird, Überstundenvergütung nicht gezahlt. Nach Möglichkeit ist jedoch für diese Überstunden im Laufe des Kalendervierteljahres, spätestens des Kalenderhalbjahres, in entsprechendem Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren.

**Sonderregelungen
für Angestellte, die zu Auslandsdienststellen
des Bundes entsandt sind
(SR 2 d BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

(1) Diese Sonderregelungen gelten für deutsche Angestellte (Deutsche im Sinne des Artikels 116 GG) bei den diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen sowie bei anderen Dienststellen der Bundesrepublik Deutschland im Ausland (Auslandsdienststellen), die nach Abschluß eines Arbeitsvertrages nach Bundestarifrecht von ihrer obersten Bundesbehörde zur Dienstleistung in das Ausland entsandt worden sind (entsandte Kräfte) oder denen die gleiche Rechtsstellung durch einen mit der obersten Bundesbehörde geschlossenen Arbeitsvertrag eingeräumt worden ist.

(2) Die Nrn. 2, 3, 13 und 14 gelten auch für Angestellte des Bundes, die bei einer Inlandsdienststelle tätig sind, dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages nach jedoch auch zu Auslandsdienststellen entsandt werden können.

(3) Für Angestellte, die bei Einheiten der Bundeswehr im Ausland tätig sind, gelten diese Sonderregelungen nicht.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Arbeitgeber kann auch Untersuchungen auf Tropentauglichkeit anordnen.

Nr. 3

Zu § 12 — Versetzung und Abordnung

§ 12 Abs. 1 Satz 2 und § 12 Abs. 3 gelten nicht.

Nr. 4

Zu § 17 — Überstunden —

Alle Überstunden sind bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres durch Arbeitsbefreiung auszugleichen; Überstundenvergütung wird nicht gezahlt.

Nr. 5

Zu § 18 — Arbeitsversäumnis —

Der bei einer Auslandsdienststelle tätige Angestellte soll den Nachweis einer Erkrankung oder eines Unfalls durch eine Bescheinigung des Vertrauensarztes der Auslandsdienststelle erbringen.

Nr. 6

Zu § 24 — Vorübergehende Ausübung
einer höherwertigen Tätigkeit —

Die persönliche Zulage nach § 24 Abs. 2 Satz 1 wird auch dann nicht gezahlt, wenn der Angestellte einen Arbeiter, Angestellten oder Beamten während dessen Heimaturlaubs länger als drei Monate vertritt. Zeiten einer höherwertigen Heimaturlaubsvertretung werden bei einer anschließenden höherwertigen Vertretung aus anderen Gründen auf die in § 24 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist von drei Monaten angerechnet. § 24 Abs. 2 Satz 2 bleibt unberührt.

Protokollnotiz:

Dem Angestellten darf innerhalb eines Jahres eine Heimaturlaubsvertretung nur einmal übertragen werden.

Nr. 7

Zu Abschnitt VII — Vergütung —

(1) § 2 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes gilt entsprechend.

(2) Zu der Grundvergütung, die nach den im Inland jeweils geltenden tariflichen Vorschriften festzusetzen ist, werden in entsprechender Anwendung der §§ 25 bis 28 des Bundesbesoldungsgesetzes den Angestellten mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland folgende Auslandsbezüge gewährt:

- a) Auslandszulage,
- b) Haushaltszuschlag,
- c) Kinderzuschlag,
- d) Mietzuschuß.

(3) Die Auslandszulage wird mit den Sätzen der Anlage III zu § 25 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt Angestellten der Vergütungsgruppen X und IX wie Beamten der Besoldungsgruppe A 2, Angestellten der Vergütungsgruppen VIII und VII wie Beamten der Besoldungsgruppen A 5 und A 6, Angestellten der Vergütungsgruppe VI wie Beamten der Besoldungsgruppe A 7, Angestellten der Vergütungsgruppe V wie Beamten der Besoldungsgruppe A 9, Angestellten der Vergütungsgruppe IV b wie Beamten der Besoldungsgruppe A 10, Angestellten der Vergütungsgruppe IV a wie Beamten der Besoldungsgruppe A 11, Angestellten der Vergütungsgruppen III und II wie Beamten der Besoldungsgruppen A 12 und A 13, Angestellten der Vergütungsgruppe I wie Beamten der Besoldungsgruppe A 14.

(4) § 29 des Bundesbesoldungsgesetzes gilt entsprechend.

Nr. 8

Zu § 33 — Zulagen —

Zulagen gemäß § 33 werden den bei Auslandsdienststellen tätigen Angestellten nicht gezahlt. Aufwandsentschädigung und Kassenverlustentschädigungen werden nach den für die entsprechenden Beamten geltenden Bestimmungen gewährt.

Nr. 9

Zu § 37 Abs. 2 und 3 — Krankenbezüge —

(1) Wird der Angestellte im Ausland durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Tage der Abreise vom Auslandsdienstort gewährt. Erfolgt die Abreise vom Auslandsdienstort erst nach dem Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit, so verlängern sich die Fristen des § 37 Abs. 2 um die Zeit zwischen dem Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit und dem Tage der Abreise.

(2) Als Krankenbezüge werden gewährt

- a) bis zum Tage vor der Abreise die Bezüge nach Nr. 7,
- b) vom Tage der Abreise ab die Vergütung, die dem Angestellten im Inland zustehen würde.

Nr. 10

Zu § 41 — Sterbegeld —

Der Berechnung des Sterbegeldes für die Hinterbliebenen von Angestellten, die zur Zeit ihres Todes Auslandsbezüge erhielten, sind diese Auslandsbezüge, jedoch ausschließlich einer Aufwandsentschädigung, zugrunde zu legen.

Nr. 11

Zu §§ 47 bis 51 — Urlaub —

(1) Neben den tariflichen Vorschriften über den Erholungsurlaub der Angestellten sind die jeweils geltenden Bestimmungen für die im Ausland tätigen Bundesbeamten über die Teilung und Übertragung des Erholungsurlaubs, über die Berücksichtigung von Reise- und Arbeitstagen sowie über die Kürzung der Dienstbezüge entsprechend anzuwenden. Angestellte erhalten keinen Winterzusatzurlaub, wenn sie an Dienstorten tätig sind, für die Heimaturlaub vorgesehen ist.

(2) Die jeweiligen Bestimmungen über den Heimaturlaub der im Ausland tätigen Bundesbeamten einschließlich der Bestimmungen über die Kürzung der Dienstbezüge und die Gewährung von Reisezuschüssen bei Heimaturlaub finden sinngemäß Anwendung.

(3) Für Angestellte, die als Ortskräfte (§ 3 Buchst. b) bei Auslandsdienststellen tätig waren und denen durch Abschluß eines Arbeitsvertrages mit der obersten Bundesbehörde die Rechtsstellung entsandter Kräfte eingeräumt worden ist, beginnt die Wartezeit, nach deren Ablauf Heimaturlaub gewährt wird, mit dem Zeitpunkt der Übernahme als entsandte Kräfte.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung des Heimaturlaubs aus einem vom Angestellten zu vertretenden Grunde gelöst, so hat er die Kosten der Reise, soweit sie vom Arbeitgeber gezahlt sind, zu erstatten.

Nr. 12

Zu § 44 — Umzugskostenerstattung —

(1) Angestellte mit einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren und Angestellte, die unmittelbar vor ihrer Einberufung in den Auslandsdienst bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, der von diesem Tarifvertrag erfaßt wird oder diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, werden bei Entsendung ins Ausland umzugskostenrechtlich den Beamten gleichgestellt.

Für die übrigen Angestellten kann eine Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der Nrn. 4 bis 8 und 17 bis 23 der Sondervorschriften für Auslandszüge der Beamten (SVA) sowie 50 vom Hundert der Vergütungen nach den Nrn. 10 und 16 SVA gewährt werden. Nr. 9 SVA findet keine Anwendung.

(2) Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde im Ausland beendet worden ist, hat für sich und seine Familienangehörigen Anspruch auf Erstattung der Kosten der Rückreise. Die Kosten umfassen Fahrkosten und Gepäckfracht sowie notwendige Mehrausgaben für Unterkunft und Verpflegung in angemessenen Grenzen während der Rückreise vom bisherigen Dienstort im Ausland zu dem Wohnort im Inland bis zur Höhe der in Nr. 18 SVA vorgesehenen Reiseentschädigungen.

Ferner wird eine Umzugskostenbeihilfe in folgender Höhe gewährt:

- a) für das Befördern des Umzugsgutes vom bisherigen Wohnort im Ausland zum Wohnort im Inland die entstandenen notwendigen Auslagen in angemessenen Grenzen nach der SVA,
- b) eine Pauschalvergütung für allgemeine Umzugskosten, und zwar
 - aa) in Höhe der vollen Sätze in Nr. 11 SVA, wenn der Angestellte innerhalb eines Jahres nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut im Dienst des Bundes beschäftigt wird,
 - bb) in Höhe von 50 vom Hundert der Vergütungssätze in Nr. 11 SVA, wenn die Voraussetzungen zu aa) nicht erfüllt sind.

Die Kosten für die Rückreise und die Umzugskosten werden nur auf Antrag gewährt. Der Antrag muß innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt sein.

(3) Dem Angestellten, dessen Arbeitsverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grunde gelöst wird, werden auf einen innerhalb von zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellenden Antrag die Kosten für die Rückreise nach Maßgabe der von der Behörde festgesetzten Bedingungen erstattet. Die Kosten für den Transport von Umzugsgut können nach den Bedingungen des Einzelfalles erstattet werden.

(4) Die Gewährung der Leistungen nach den Absätzen 1 bis 3 setzt einen auf dienstliche Anordnung erfolgten Umzug an den Auslandsdienstort voraus.

Nr. 13

Zu Abschnitt XII

— Beendigung des Arbeitsverhältnisses —

(1) Im Wirtschaftsdienst beschäftigte Angestellte der Vergütungsgruppen I bis V bedürfen in den ersten zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Aufnahme einer entgeltlichen Beschäftigung in einem der ausländischen Staaten, in dem sie während ihres Arbeitsverhältnisses tätig waren, der Genehmigung des Arbeitgebers. Wird eine entgeltliche Beschäftigung ohne die erforderliche Genehmigung aufgenommen, so hat der Angestellte eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Monatsbezügen seiner letzten Auslandsvergütung zu entrichten. Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bleibt unberührt.

(2) Angestellte, die auf Kosten des Arbeitgebers eine besondere Ausbildung in einer Fremdsprache erhalten haben, sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Kosten dieser Ausbildung zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluß der Sprachausbildung endet.

Nr. 14

Zu § 56 — Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit —

(1) § 56 gilt auch für Angestellte, die mindestens fünf Jahre ununterbrochen bei Auslandsdienststellen in Ländern tätig waren, in denen sie gesundheitsschädigenden klimatischen Einflüssen im Sinne der Richtlinien zu § 117 des Bundesbeamtengesetzes ausgesetzt waren, und die als Folge der ungünstigen klimatischen Beeinflussung eine Leistungsminderung erfahren.

(2) Heimaturlaub bedeutet keine Unterbrechung im Sinne von Absatz 1. Die Zeit des Heimaturlaubs wird in die fünfjährige Frist eingerechnet.

Nr. 15

Zu § 63

— Bemessung des Übergangsgeldes —

Der ins Ausland entsandte Angestellte erhält das Übergangsgeld in Höhe der Vergütung, die ihm beim Ausscheiden im Inland zustehen würde.

Nr. 16

Zu § 65 — Werkdienstwohnungen —

Für Bundeswohnungen, die Angestellten an Auslandsdienststellen aus dienstlichen oder sonstigen im Interesse des Bundes liegenden Gründen zugewiesen werden, gelten sinngemäß die Vorschriften über Bundesdienstwohnungen (Dienstwohnungsvorschriften — DWV —) vom 30. Januar 1937 (RBB. S. 9) in ihrer jeweils geltenden Fassung und in Verbindung mit den Sondervorschriften über Bundeswohnungen im Ausland (Auslandswohnungsvorschriften — AWV —) vom 6. März 1937 (RBB. S. 111) in der Fassung der Verordnung vom 9. Dezember 1938 (RBB. S. 382) und die dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen des Auswärtigen Amtes.

Anlage 2 e I

**Sonderregelungen
für die Angestellten im Bereich des
Bundesministers für Verteidigung
(SR 2 e I BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

(1) Diese Sonderregelungen gelten für die Angestellten im Bereich des Bundesministers für Verteidigung.

(2) Für Angestellte, die als Besatzungen von See- und Binnenfahrzeugen oder schwimmenden Geräten im Bereich des Bundesministers für Verteidigung beschäftigt werden, gelten die Sonderregelungen 2 e II.

(3) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 d fallen.

(4) Für Angestellte, einschließlich der Ärzte und Zahnärzte, in Lazaretten der Bundeswehr gelten die Sonderregelungen 2 e III.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Angestellte kann beim Auftreten einer Epidemie, bei Seuchen innerhalb der militärischen Unterkünfte und vor einer größeren militärischen Unternehmung, wenn in der von ihr berührten Gegend die Krankheit endemisch (heimisch) ist, an den für die Bundeswehr angeordneten Maßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

(1) Der Angestellte hat sich — innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung von Überstundenvergütung — einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung im zivilen Selbstschutz sowie in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.

(2) Der Angestellte hat jede ärztlich festgestellte und ihm vom Arzt mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb seines Hausstandes unverzüglich dem Dienststellenleiter zu melden. Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann die Meldung in einem verschlossenen Umschlag übergeben werden, der nur von einem Arzt zu öffnen ist.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) In den Fällen, in denen der Angestellte seine Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreichen kann und das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle eintrifft, gilt der Arbeitsausfall nicht als Arbeitsversäumnis.

(2) Für Angestellte in Versorgungs- und Instandsetzungseinrichtungen sowie auf Flug-, Schieß- und Übungsplätzen beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz, soweit nicht bei ständig wechselndem Arbeitsplatz ein Sammelplatz bestimmt wird. Beträgt die Entfernung von der Grenze der Arbeitsstelle (dem Eingangstor oder dem erstmaligen Betreten der Arbeitsstelle) bis zum Arbeitsplatz mehr als zwei Kilometer, so ist der Angestellte vom Arbeitgeber von der Grenze der Arbeitsstelle bis zu seinem Arbeitsplatz auf schnellstem Wege kostenlos zu befördern. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so gilt die Zeit, die der Angestellte über die bei

Gestellung eines Transportmittels üblicherweise benötigte Beförderungszeit hinaus zur Erreichung des Arbeitsplatzes gebraucht, als Arbeitszeit.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

(1) Der Angestellte ist, wenn es dienstliche Belange erfordern, auf Anordnung verpflichtet,

a) sich an der Arbeitsstelle oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle außerhalb seiner eigenen Häuslichkeit zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten ohne Arbeit zu leisten,

b) sich in der eigenen Häuslichkeit oder an einem sonstigen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten, um im Bedarfsfall auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können (Rufbereitschaft).

(2) Die Inanspruchnahme nach Absatz 1 Buchst. a) wird mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet.

(3) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Die Rufbereitschaft darf bis zu höchstens zehn Tagen im Monat, in Ausnahmefällen bis zu höchstens 30 Tagen im Vierteljahr, angeordnet werden. Diese zeitliche Einschränkung gilt nicht für Zeiten erhöhter Bereitschaft für den Bereich der gesamten Bundeswehr.

(4) Jeder einzelne Fall der Rufbereitschaft wird für je angefangene zwölf Stunden mit $\frac{1}{10}$ der monatlichen Vergütung (§ 26) ohne Kinderzuschlag abgegolten. Wird der Angestellte aus der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird neben der Entschädigung nach Satz 1 für die tatsächlich geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit, soweit die regelmäßige Arbeitszeit überschritten und nicht durch Freizeit abgegolten wird, Überstundenvergütung gezahlt.

(5) Die Arbeitszeit des Feuerwehrpersonals kann, wenn in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, je nach den örtlichen Verhältnissen so ausgedehnt werden, daß bis zu 84 Stunden in der Woche oder 168 Stunden in der Doppelwoche abgeleistet werden. In diesem Falle sind nach je 24 Stunden Dienstschrift mindestens 24 Stunden Ruhe zu gewähren.

Die über 195 Stunden im Kalendermonat hinausgehende Zeit wird mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet und durch Überstundenvergütung (§ 35) abgegolten. Zeiten, die hiervon auf Wochenfeiertage entfallen, werden voll als Arbeitszeit gewertet. Daneben wird die Nachdienstentschädigung gewährt.

(6) Für Angestellte, die an Manövern und ähnlichen Übungen teilnehmen, gelten die Regelungen des Anhangs. In den Fällen der Hilfeleistung und der Schadensbekämpfung bei Katastrophen gelten die Absätze 3 bis 5 des Anhangs entsprechend.

(7) Die im Betriebsdienst über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

Nr. 6

Zu § 19 — Beschäftigungszeit —

§ 19 Abs. 1 Satz 5 und 6 findet sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungstreitkräfte durch die Bundeswehr für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

Nr. 7

Zu § 20 — Dienstzeit —

(1) An die Stelle von § 20 Abs. 6 Buchst. a) tritt folgender Wortlaut:

„a) die Dienstzeiten bei der Bundeswehr, in der früheren deutschen Wehrmacht und beim Reichsarbeitsdienst.“

(2) Dem Angestellten, der bei den Stationierungstreitkräften beschäftigt war, ist die Zeit nach dem 5. Mai 1955, die er ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet hat, anzurechnen, wenn er die bei den Stationierungstreitkräften ausgeübte Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten nach Beendigung bei der Bundeswehr fortsetzt.

Nr. 8

Zu §§ 22 bis 25 — Eingruppierung —

Wird der Angestellte für eine andere Tätigkeit ausgebildet, so erhält er während der Ausbildungszeit seine bisherige Vergütung (§ 26).

Nr. 9

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Zulagen können im Einvernehmen mit den vertragsschließenden Gewerkschaften auch durch Verwaltungsanordnung allgemein oder für den Einzelfall gewährt werden.

(2) Die Nachtdienstentschädigung wird bei Rufbereitschaft (Nr. 5 Abs. 1 Buchst. b) nicht gewährt.

(3) Angestellte, die ständig Wechselschichtarbeiten zu leisten haben, erhalten eine Zulage. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags und sonntags gearbeitet wird.

Die Einrichtungen und Anlagen, in denen die Zulage in Betracht kommt, sowie die Höhe der Zulage, werden besonders tarifvertraglich vereinbart. Die Zulage kann zusammen mit Entschädigungen, anderen Zulagen und einer etwaigen Überstundenvergütung pauschaliert werden.

Anhang zur Sonderregelung 2 e I

Teilnahme von Angestellten an Manövern und ähnlichen Übungen

Nimmt der Angestellte aus dringenden dienstlichen Gründen an Anordnung an Manövern oder ähnlichen Übungen teil, so gilt nachstehende Regelung:

(1) Die tägliche Arbeitszeit des Angestellten kann während der Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen abweichend geregelt werden.

(2) a) Der Angestellte erhält für die Dauer seiner Teilnahme außerhalb seines Beschäftigungsortes als Abgeltung seiner zusätzlichen Arbeitsleistungen neben seinen monatlichen Bezügen einen täglichen Pauschbetrag in Höhe der Vergütung für sechs Überstunden. Dieser Pauschbetrag schließt die Vergütung für Überstunden und Nacharbeit sowie für die Inanspruchnahme nach Nr. 5 Abs. 1 Buchst. a) ein. Die §§ 17, 33 Abs. 5 und § 35 finden keine Anwendung.

b) Der Pauschbetrag wird auch für die Tage des Beginns und der Beendigung des Manövers oder der Übung gezahlt, an denen der Angestellte mehr als acht Stunden von seinem Beschäftigungsort bzw. von seinem Wohnort abwesend ist.

c) Die Buchstaben a) und b) gelten nicht, wenn der Angestellte täglich an seinen Beschäftigungsort zurückkehrt.

(3) a) Der Angestellte erhält während des Manövers oder einer ähnlichen Übung außerhalb seines dienstlichen Wohnsitzes unentgeltliche Truppenverpflegung und unentgeltliche amtliche Unterkunft. Nimmt der Angestellte die Truppenverpflegung oder die amtliche Unterkunft nicht in Anspruch, so erhält er dafür keine Entschädigung.

b) Dem Angestellten ist, soweit erforderlich, vom Arbeitgeber Schutzkleidung gegen Witterungseinflüsse unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

c) Der Angestellte erhält für den gesamten Aufwand einschließlich der erhöhten Abnutzung der Kleidung eine Pauschalentschädigung von täglich 5,50 DM. Die Pauschalentschädigung wird auch für die Tage des Beginns und der Beendigung des Manövers oder der Übung gezahlt, an denen der Angestellte mehr als acht Stunden von seinem Beschäftigungsort bzw. von seinem Wohnort abwesend ist.

d) § 42 gilt nicht.

(4) a) Bei Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankung oder Arbeitsunfall während des Manövers oder der Übung werden der Pauschbetrag und die Pauschalentschädigung nach den Absätzen 2 und 3 bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch bis zu den in Buchstabe b) genannten Zeitpunkten, gezahlt.

b) Die Teilnahme des erkrankten Angestellten an dem Manöver oder der Übung endet mit der Rückkehr an den Beschäftigungsort oder an den Wohnort oder mit Ablauf des Tages der Einweisung in ein außerhalb des Beschäftigungsortes oder Wohnortes gelegenes Krankenhaus.

c) Für die der Beendigung des Manövers oder der Übung folgende Zeit des Krankenhausaufenthaltes bei Abwesenheit vom dienstlichen Wohnsitz bzw. Wohnort sowie für die anschließende Rückreise hat der Angestellte Anspruch auf Reisekostenvergütung. Auf die Fristen für die Bezugsdauer des Tagegeldes und des Übernachtungsgeldes bzw. für das Einsetzen der Beschäftigungsvergütung wird die Zeit ab Beginn des Manövers oder der Übung des Angestellten mitgerechnet. Hierbei wird die Teilnahme an dem Manöver oder der Übung — ohne Rücksicht darauf, ob der tatsächliche Aufenthaltsort des Angestellten ständig gleichgeblieben oder ob er gewechselt hat — insgesamt als „Aufenthalt an ein und demselben auswärtigen Beschäftigungsort“ gerechnet.

(5) Wird einem Angestellten Arbeitsbefreiung nach § 52 Abs. 2 gewährt, so sind ihm Reisekosten für die Rückreise zum Dienstort nach dem Reisekostengesetz zu erstatten. Die Zahlung des Pauschbetrages nach Absatz 2 und der Pauschalentschädigung nach Absatz 3 endet mit Ablauf des Tages, an dem die Rückreise angetreten wird. Wird für den Rückreisetag ein volles Tagegeld gewährt, so entfällt die Pauschalentschädigung nach Absatz 3.

Anlage 2 e II

**Sonderregelungen
für Angestellte, die als Besatzungen auf See- und
Binnenfahrzeugen im Bereich des Bundesministers
für Verteidigung beschäftigt werden
(SR 2 e II BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die als Angestellte im Bereich des Bundesministers für Verteidigung beschäftigten Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Angestellte kann beim Auftreten einer Epidemie, bei Seuchen innerhalb der militärischen Unterkünfte und vor einer größeren militärischen Unternehmung, wenn in der von ihr berührten Gegend die Krankheit endemisch (heimisch) ist, an den für die Bundeswehr angeordneten Maßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

(1) Der Angestellte hat sich — innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung von Überstundenvergütung — einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Ausbildung im zivilen Selbstschutz sowie in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.

(2) Der Angestellte hat jede ärztlich festgestellte und ihm vom Arzt mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb seines Hausstandes unverzüglich dem Dienststellenleiter zu melden. Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann die Meldung in einem verschlossenen Umschlag übergeben werden, der nur von einem Arzt zu öffnen ist.

(3) Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch die Ableistung von Wachdienst. Dies gilt für die gesamte Besatzung einschließlich des Maschinenpersonals.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit auf Zwei- und Einwachenschiffen beträgt

- a) für Seediensttage 9 Stunden täglich,
- b) für Hafendiensttage 7½ Stunden werktäglich oder 45 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit während der Seedienst- und Hafendiensttage gilt durch die Vergütung (§ 26) als abgegolten.

(3) Kann die Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden und beträgt die Transportzeit von einem in solchen Fällen bestimmter Sammelplatz bis zur Arbeitsstelle bzw. von der Arbeitsstelle bis zum Sammelplatz jeweils mehr als 30 Minuten, so wird die hierüber hinausgehende Transportzeit mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

Trifft in den Fällen, in denen der Angestellte seine Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreichen kann, das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, so rechnet — unbeschadet des Satzes 1 — die auf dem Trans-

portfahrzeug verbrachte Zeit vom Zeitpunkt des angeordneten Arbeitsbeginns auf der Arbeitsstelle ab als Arbeitszeit.

(4) Wird angeordnet, daß die gesamte Besatzung oder ein Teil der Besatzung, der zum Auslaufen des Schiffes ausreicht, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord anwesend sein muß, so wird diese Anwesenheit an Bord mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

(5) Wenn dienstliche Belange es erfordern, kann der Angestellte verpflichtet werden, sich in der eigenen Häuslichkeit oder an einem sonstigen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten, um im Bedarfsfalle auf Abruf sofort die Arbeit aufnehmen zu können (Rufbereitschaft).

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Rufbereitschaft darf höchstens im Ausmaß von einem Drittel der Hafendiensttage des Monats angeordnet werden. Diese zeitliche Einschränkung gilt nicht für Zeiten erhöhter Bereitschaft für den Bereich der gesamten Bundeswehr.

(6) Jeder einzelne Fall der Rufbereitschaft wird für je angefangene zwölf Stunden mit 1/155 der monatlichen Vergütung (§ 26) ohne Kinderzuschlag abgegolten. Wird der Angestellte aus der Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird neben der Entschädigung nach Satz 1 für die tatsächlich geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit, soweit die regelmäßige Arbeitszeit überschritten und nicht durch Freizeit abgegolten wird, Überstundenvergütung gezahlt.

(7) Für den Wachdienst gilt folgendes:

- a) Bei Bord- und Hafenwachen ist eine Wachstunde gleich einer Arbeitsstunde. Der Angestellte ist verpflichtet, sich während dieser Wachen auf den ihm anvertrauten Fahrzeugen aufzuhalten und für Ordnung zu sorgen. Er ist nicht berechtigt, sich während der Wachen schlafen zu legen.
- b) Die Zeit der Verpflichtung zur Anwesenheit an Bord vom Dienstscluß bis zum Dienstbeginn des darauffolgenden Tages wird mit drei Arbeitsstunden bewertet, sofern dieser Zeitraum mehr als drei Stunden beträgt. Die zum Aufenthalt an Bord verpflichteten Angestellten haben sich auf den ihnen anvertrauten Fahrzeugen aufzuhalten. Sie sind berechtigt, sich schlafen zu legen. Sie sind jedoch verpflichtet, auf den Fahrzeugen für Ordnung zu sorgen und haben dabei die üblicherweise vorzunehmenden kleineren Arbeitsleistungen (z. B. Klarmachen der Laternen, Festmachen der Verholleinen, Heizen von Öfen in den Wohn- und Maschinenräumen, Anbordholen von Angehörigen der Besatzung während der Wachzeit) auszuführen.

Die Anordnung der Anwesenheit an Bord über das Wochenende bzw. über einen Wochenfeiertag wird in der Weise berücksichtigt, daß die Zeit vom Dienstscluß bis zum Dienstbeginn am Sonntag bzw. Wochenfeiertag als eine, die Anwesenheit während des Sonntags bzw. des Wochenfeiertags als eine zweite und die Anwesenheit während der Nacht zum Montag bzw. zu dem auf den Wochenfeiertag folgenden Werktag als eine dritte Anwesenheit an Bord gerechnet und mit jeweils drei Arbeitsstunden in Ansatz gebracht wird. Bei Wochenendfrühschluf (§ 16) wird eine angeordnete Anwesenheit bis 20 Uhr mit der Hälfte der vorgenannten Zeiten berücksichtigt und mit 1½ Arbeitsstunden in Ansatz gebracht.

- c) Diese Arbeitsstunden — sowohl Wachstunden wie die jeweils drei Stunden für angeordnete Anwesenheit an Bord — gelten immer als außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegend und werden als Überstunden bewertet.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Seediensttage sind alle Tage, an denen das Schiff sich mindestens 1½ Stunden außerhalb der jeweiligen seewärtigen Zollgrenze des Hafens aufhält.

Geht ein Hilfsschiff der Bundeswehr außerhalb des Heimathafens in einem fremden Hafen vor Anker oder macht dort fest, so gelten die dort verbrachten Zeiten erst nach Ablauf des dritten Tages als Hafendiensttage. Vorher gelten auch die im fremden Hafen verbrachten Tage als Seediensttage. Geht das Schiff auf außerdeutschen Liegeplätzen vor Anker, so gelten die dort verbrachten Zeiten immer als Seediensttage.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Absatz 4 gilt nur, wenn von vornherein lediglich Anwesenheit an Bord angeordnet ist. Wird von vornherein Leistung von Arbeit an Bord angeordnet, ist die gesamte Anwesenheit als Arbeitszeit zu bewerten.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

- (1) Bei Seediensttagen sind die über 9 Stunden täglich hinaus geleisteten Arbeitsstunden Überstunden.

Bei Hafendiensttagen sind die über 7½ Stunden täglich oder 45 Stunden wöchentlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden Überstunden.

- (2) Überstunden können bis zum Ablauf der darauffolgenden vierten Kalenderwoche abgefeiert werden.

- (3) Die von dem Besatzungsmitglied während der Seedienstzeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen zu leistenden Arbeitsstunden werden durch Gewährung von entsprechender Freizeit an Werktagen im Laufe des Urlaubsjahres ausgeglichen.

Nr. 6

Zu § 19 — Beschäftigungszeit —

§ 19 Abs. 1 Satz 5 und 6 findet sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungstreitkräfte durch die Bundeswehr für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

Nr. 7

Zu § 20 — Dienstzeit —

- (1) An die Stelle von § 20 Abs. 6 Buchst. a) tritt folgender Wortlaut:

„a) die Dienstzeiten bei der Bundeswehr, in der früheren deutschen Wehrmacht und beim Reichsarbeitsdienst.“

- (2) Dem Angestellten, der bei den Stationierungstreitkräften beschäftigt war, ist die Zeit nach dem 5. Mai 1955, die er ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet hat, anzurechnen, wenn er die bei den Stationierungstreitkräften ausgeübte Tätigkeit innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten nach Beendigung bei der Bundeswehr fortsetzt.

Nr. 8

Zu §§ 22 bis 25 — Eingruppierung —

Wird der Angestellte für eine andere Tätigkeit ausgebildet, so erhält er während der Ausbildungszeit seine bisherige Vergütung (§ 26).

Nr. 9

Zu § 33 — Zulagen —

- (1) Die Nachtdienstentschädigung wird in den Fällen der Nr. 4 Abs. 4, 5 und 7 nicht gewährt.

- (2) Für Seediensttage wird keine Nachtdienstentschädigung gewährt. Sie wird jedoch gewährt, wenn es sich nicht um regelmäßig, sondern um gelegentlich zu leistende Seediensttage handelt. Gelegentlich zu leistende Seediensttage liegen vor, wenn in drei zusammenhängende Tage ein Seediensttag fällt, an dem Nachtdienst zu leisten ist, oder wenn in eine Woche zwei nicht aneinandergerückte Seediensttage fallen, an denen Nachtarbeit zu leisten ist.

- (3) Die auf Tankschiffen der Bundeswehr beschäftigten Besatzungsmitglieder erhalten für die Dauer dieser Beschäftigung eine Tankerzulage in Höhe von 5 vom Hundert der monatlichen Grundvergütung.

- (4) Bei Bergungen und Hilfeleistungen sowie bei Havariearbeiten und den mit diesen zusammenhängenden Arbeiten werden Zulagen gezahlt. Dies gilt auch bei Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden sind. An Stelle der Zulagen können Prämien gezahlt werden. Die Höhe der Zulagen oder der Prämien sowie ihre Verteilung werden in dem Abkommen nach § 33 Abs. 6 geregelt.

Nr. 10

Zu § 40 — Beihilfen und Unterstützungen —

Bei Havarie oder Sinken des Fahrzeugs, bei Brand, Explosion oder Einbruchsdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen nachweisbar entstandener Schaden an Gebrauchsgegenständen, Bekleidungsstücken, Proviant und Kantinenwaren wird bis zum Höchstbetrag von 2000,— DM im Einzelfall erstattet.

Nr. 11

Zu § 42 — Reisekostenvergütung —

- (1) Für nachstehende Fälle treten an die Stelle des § 42 folgende Regelungen:

Die an Bord beschäftigten Besatzungsmitglieder der Schiffe und schwimmenden Geräte erhalten im Heimathafen und für Fahrten innerhalb des Heimathafens als Aufwandsentschädigung für die Betriebsdauer des Schiffes oder Gerätes an den Wochentagen einschließlich der Wochenfeiertage eine tägliche Beköstigungszulage von 2,20 DM. Die Beköstigungszulage von 2,20 DM täglich ist auch für die Dauer von Werftliegezeiten im Heimathafen den Besatzungsmitgliedern zu gewähren, die an Bord bleiben müssen und ihren Wohnsitz nicht am Ort der Werft haben. An Sonntagen wird die Zulage an die dienstlich an Bord tätigen sowie an diejenigen Besatzungsmitglieder gezahlt, denen die Heimreise zum Sonntag mangels Verkehrsverbindungen nicht möglich ist oder die eine Fahrstrecke von über 40 Kilometern (in einer Richtung) zurücklegen müßten, ferner auch an die Besatzungsmitglieder, denen nach Entscheidung des Schiffsführers die Heimreise wegen unverhältnismäßig langer Reisedauer nicht zugemutet werden kann.

Die Beköstigungszulage von 2,20 DM erhöht sich auf 3,40 DM täglich vom Tage des Auslaufens des Fahrzeugs oder Geräts aus dem Heimathafen (Ort der Dienststelle, der das Fahrzeug bestandsmäßig zugeteilt ist) — Ablegen oder Ankerlichten — bis zur Rückkehr in den Heimathafen — Festmachen oder Ankern —. Diese Zulage wird auch dann gewährt, wenn es den Besatzungsmitgliedern vom Einsatzort mangels Verkehrsverbindungen nicht möglich ist, zum Wochenende nach Hause zu fahren, oder sie zur Heimreise zum Wochenende eine Fahrstrecke von über 40 Kilometern (in einer Richtung) zurücklegen müßten oder ihnen nach Entscheidung des Schiffsführers

wegen unverhältnismäßig langer Reisedauer die Heimreise nicht zugemutet werden kann. Die erhöhte Beköstigungszulage von 3,40 DM täglich ist auch für die Dauer von Werftliegezeiten außerhalb des Heimathafens den Besatzungsmitgliedern zu gewähren, die an Bord bleiben müssen. Besatzungsmitglieder, die ihren Wohnsitz am Ort der Werft haben und täglich in ihre Wohnung zurückkehren, erhalten eine Beköstigungszulage von 2,20 DM.

Die Beköstigungszulage entfällt bei Krankheit, wenn der Kranke nicht an Bord ist, ferner bei Urlaub und Dienstreisen.

Die zuständige Behörde bestimmt, wann ein ständig bemanntes Fahrzeug oder schwimmendes Gerät in oder außer Betrieb (Dienst) gestellt wird. Eine Außerbetriebsetzung für weniger als vier Wochen ist nicht zulässig. Stellt sich bei einer Betriebsunterbrechung von kürzerer Dauer heraus, daß sie voraussichtlich noch vier Wochen dauern wird, so ist die Außerbetriebsetzung auszusprechen.

Nicht ständig bemannte Fahrzeuge (z. B. Prähme, Motorboote) sind fristlos außer Betrieb zu setzen.

Die Besatzungsmitglieder mit eigenem Hausstand, die nach vorübergehender oder dauernder Außerbetriebsetzung des Fahrzeuges oder schwimmenden Gerätes an einer Arbeitsstelle weiterbeschäftigt werden, die mehr als 15 Kilometer von ihrer Wohnung entfernt liegt, erhalten für die Tage, an denen sie nicht in ihre Wohnung zurückkehren, eine Beköstigungszulage von 2,20 DM. Den Besatzungen auf den Fahrzeugen und schwimmenden Geräten sind, wenn sie nicht täglich nach Hause zurückkehren können, oder ein Verbleiben an der Arbeitsstelle angeordnet ist, Schlaf- und Kochgelegenheiten zu stellen.

Am Dienort entfällt der Anspruch auf Gestellung von Übernachtungsräumen und Kochgelegenheiten, wenn nicht eine Übernachtung an der Arbeitsstelle aus betrieblichen Gründen erforderlich und angeordnet ist.

Die Bestimmungen über die Übernachtungsräume und Kochgelegenheiten an Land sowie auf Fahrzeugen und schwimmenden Geräten werden unter Beteiligung der Personalvertretung vom Arbeitgeber erlassen.

Wird Schlaf- und Kochgelegenheit nicht gestellt oder entspricht sie nicht den erlassenen Mindestbestimmungen, so wird an Stelle der Beköstigungszulage eine Auswärtszulage gewährt. Die Auswärtszulage beträgt für jede angefangene Stunde der gesamten Ausbleibzeit bei einer Ausbleibzeit von

mindestens	3 bis 6 Stunden	0,20 DM,
über	6 bis 12 Stunden	0,40 DM,
über	12 Stunden	0,50 DM

für die Stunde. Sie muß je Tag jedoch die Höhe der Beköstigungszulage erreichen.

Wird nur Schlafgelegenheit und keine Kochgelegenheit gestellt, so ermäßigt sich die Auswärtszulage um 0,80 DM täglich, jedoch darf sie die Höhe der täglichen Beköstigungszulage nicht unterschreiten. Wird Schlafgelegenheit nicht gestellt und wird privates Nachtquartier in Anspruch genommen, so werden auf Antrag des Angestellten die Kosten für die Übernachtung bis zur Höhe des Übernachtungsgeldes nach der zuständigen Reisekostenstufe erstattet. In diesem Falle ermäßigt sich die Auswärtszulage in dem Verhältnis des Tagegeldes zu dem Übernachtungsgeld der zuständigen Reisekostenstufe.

(2) Die Besatzungsmitglieder, die Anspruch auf eine Beköstigungszulage haben, erhalten auf Antrag alle zwei Wochen die Fahrkosten für eine Reise zum Familienwohnsitz erstattet, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

a) Ist das Schiff ununterbrochen für zwei Wochen vom Heimathafen abwesend und liegt es während dieser Zeit in einem anderen inländischen Hafen vor Anker, so werden die Fahrkosten erstattet, wenn anzunehmen ist, daß die weitere Abwesenheit des Schiffes vom Heimathafen voraussichtlich noch mindestens zwei Wochen dauern wird.

b) Ist das Schiff vom Heimathafen abwesend und befindet es sich in dieser Zeit ununterbrochen auf See, in verschiedenen Häfen des In- oder Auslandes oder an in- oder ausländischen Liegeplätzen, so werden die Fahrkosten erstattet, wenn die Abwesenheit vom Heimathafen mindestens vier Wochen gedauert hat und die Möglichkeit besteht, die Familienheimfahrt von einem inländischen Hafen oder Liegeplatz anzutreten.

Es werden höchstens die Fahrkosten zum Dienort — bei der Benutzung der Eisenbahn die 2. Wagenklasse, bei Schiffsbenutzung die 2. Schiffsklasse — erstattet. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Sonntagsrückfahrkarten, Arbeiterückfahrkarten) müssen ausgenutzt werden. Bei Entfernungen von mehr als 100 Kilometern können auch Schnellzugzuschläge erstattet werden.

Ausnahmsweise kann eine Entschädigung von 0,10 DM je Kilometer für Wege von mehr als 4 Kilometern gewährt werden, wenn keine Bahnverbindung zum Familienwohnsitz besteht oder bei besonders ungünstigen Fahrverbindungen eine unverhältnismäßig lange Zeit für Eisenbahnfahrt aufgewendet werden müßte und deshalb für die Reise ein eigenes Beförderungsmittel benutzt wird. Der Gesamtbetrag der Entschädigung darf in keinem Fall höher sein als die Fahrkosten, die bei Benutzung der Eisenbahn erstattet werden können.

Die Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn der Arbeitgeber Fahrgelegenheit stellt.

**Sonderregelungen
für Angestellte in Lazaretten der Bundeswehr
(SR 2 e III BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

(1) Diese Sonderregelungen gelten für die in Lazaretten der Bundeswehr beschäftigten Angestellten, einschließlich der Ärzte und Zahnärzte (Ärzte).

(2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2 d oder 2 e I fallen.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

(1) 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.

(2) Der Angestellte kann beim Auftreten einer Epidemie, bei Seuchen innerhalb der militärischen Unterkünfte und vor einer größeren militärischen Unternehmung, wenn in der von ihr berührten Gegend die Krankheit endemisch (heimisch) ist, an den für die Bundeswehr angeordneten Maßnahmen, insbesondere Schutzimpfungen, auf Kosten des Arbeitgebers teilnehmen.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

(1) Der Angestellte hat sich — innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit unter Zahlung von Überstundenvergütung — einer seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechenden Ausbildung im zivilen Selbstschutz sowie in der Hilfeleistung und Schadensbekämpfung bei Katastrophen zu unterziehen.

(2) Der Angestellte hat jede ärztlich festgestellte und ihm vom Arzt mitgeteilte übertragbare Krankheit innerhalb seines Hausstandes unverzüglich dem Dienststellenleiter zu melden. Zur Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht kann die Meldung in einem verschlossenen Umschlag übergeben werden, der nur von einem Arzt zu öffnen ist.

(3) Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Lazarettverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen. Diese Verpflichtung entfällt bei rechtzeitiger Abmeldung an arbeitsfreien Tagen und während des Urlaubs.

(4) Zu den dem Arzt obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Unterricht zu erteilen. Der Arzt kann vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des Chefarztes innerhalb des Lazaretts ärztlich tätig zu werden.

(5) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört nicht zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit, es sei denn, daß dies im Arbeitsvertrag besonders vereinbart ist.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn der Angestellte länger als eine Woche ununterbrochen mit Nachtdienst beschäftigt wird, für diese Zeit, oder wenn die Teilnahme an der Lazarettverpflegung aus familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Nr. 4

Zu § 9 — Schweigepflicht —

(1) 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 wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

(2) Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, daß Unterlagen im Sinne von § 9 Abs. 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfaßt werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Nr. 5

Zu § 11 — Nebentätigkeit —

(1) Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des Chefarztes.

Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung.

In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

Im übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

(3) Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 6

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

Erhält der Arzt auf Grund von Nr. 5 Abs. 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschnittes IV.

Nr. 7

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Ärzte beträgt ausschließlich der Pausen im Durchschnitt von höchstens drei Wochen 48 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Pflegepersonen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit der Diätassistentinnen, Hauswirtschaftsleiterinnen, Küchenmeister, Plättermeister, Wäschebeschließerinnen, Wäschermeister, Wirtschaftserin-

nen und Wirtschaftsgehilfinnen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

(4) 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 dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb von drei Monaten gewährt.

(5) 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.

(6) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben unberührt.

(7) Die Absätze 5 und 6 gelten nicht für Ärzte.

(8) In den Fällen, in denen der Angestellte seine Arbeitsstelle nur mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug erreichen kann und das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle eintrifft, gilt der Arbeitsausfall nicht als Arbeitsversäumnis.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Zu den Pflegepersonen gehören nicht Angestellte, die überwiegend andere als pflegerische Arbeiten leisten.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Die Arbeitszeit der hier genannten Angestellten verkürzt sich ohne weiteres, wenn die Arbeitszeit der ihnen unterstellten Arbeiter verkürzt wird.

Nr. 8

Zu § 17 — Überstunden —

A. Überstunden

I. Für die in der Nr. 7 Abs. 2 und 3 genannten Angestellten gelten an Stelle des § 17 nachstehende Vorschriften:

(1) Die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind Überstunden. Sie dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) Überstunden sollen möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten, abgefeiert werden. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden. Für nicht abgefeierte Überstunden wird Überstundenvergütung gezahlt.

II. § 17 Abs. 3 findet auf Ärzte keine Anwendung.

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

I. Allgemeines

(1) Ärzte, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie Pflegepersonen 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) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Vergütungsberechnung wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0—10 v. H.	15 v. H.
B	mehr als 10—25 v. H.	25 v. H.
C	mehr als 25—40 v. H.	40 v. H.
D	mehr als 40—49 v. H.	50 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 dienstlich in Anspruch genommen wird.

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für die Vergütungsgruppe

Kr. e	mit 2,10 DM,
Kr. d	mit 2,25 DM,
Kr. c	mit 2,65 DM,
VIII	mit 2,45 DM,
VII	mit 2,70 DM,
VI b	mit 3,25 DM,
V b	mit 3,70 DM,
III	mit 4,20 DM,
II	mit 4,80 DM,
I	mit 5,30 DM

je Stunde vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Er wird für diesen Zweck

bei Einreihung in die Stufen A und B mit 25 v. H.,

bei Einreihung in die Stufen C und D mit 40 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

II. Bereitschaftsdienst der medizinisch-technischen Assistentinnen und Gehilfinnen sowie der Pflegepersonen

(1) Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Pflegepersonen 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) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen auf Grund besonderer Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

III. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft der Ärzte

(1) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(2) Der Arzt 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. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird die Überstundenvergütung gezahlt. Sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

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

Im übrigen wird für die Rufbereitschaft eine Vergütung nicht gewährt.

(3) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen — auch zusammen — nicht mehr als zwölfmal, in Ausnahmefällen nicht mehr als sechzehnmal im Monat angeordnet werden. Ein Ausnahmefall liegt auch vor, wenn im Lazarett oder in der Fachabteilung weniger als drei dem Chefarzt untergeordnete Ärzte beschäftigt sind. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in der Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie in der Zeit vom Dienstende vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag gelten als zweimaliger Bereitschaftsdienst oder als zweimalige Rufbereitschaft. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gelten als viermaliger Bereitschaftsdienst bzw. viermalige Rufbereitschaft.

C. Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen

Für Angestellte, die an Manövern und ähnlichen Übungen teilnehmen, gilt der Anhang zu den Sonderregelungen 2 e I. In den Fällen der Hilfeleistung und der Schadensbekämpfung bei Katastrophen gelten die Absätze 3 bis 5 des Anhangs entsprechend.

Nr. 9

Zu § 19 — Beschäftigungszeit —

§ 19 Abs. 1 Satz 5 und 6 findet sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungstreitkräfte durch die Bundeswehr für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

Nr. 10

Zu § 20 — Dienstzeit —

(1) An die Stelle von § 20 Abs. 6 Buchst. a) tritt folgender Wortlaut:

„a) die Dienstzeiten bei der Bundeswehr, in der früheren deutschen Wehrmacht und beim Reichsarbeitsdienst,“.

(2) Dem Angestellten, der bei den Stationierungstreitkräften beschäftigt war, ist die Zeit nach dem 5. Mai 1955, die er ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet hat, anzurechnen, wenn er die bei den Stationierungstreitkräften ausgeübte Tätigkeit innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten nach Beendigung bei der Bundeswehr fortsetzt.

Nr. 11

Zu §§ 22 bis 25 — Eingruppierung —

Wird der Angestellte für eine andere Tätigkeit ausgebildet, so erhält er während der Ausbildungszeit seine bisherige Vergütung (§ 26).

Nr. 12

Zu § 27 — Grundvergütung —

An die Stelle von § 27 tritt für Angestellte, deren Tätigkeitsmerkmale in der Anlage 1 b festgelegt sind, folgende Regelung:

(1) Die Grundvergütung bemißt sich in den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e nach der Berufszeit.

(2) Berufszeit ist bei Krankenschwestern und Krankenpflegern die seit Erteilung der Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz zurückgelegte Zeit, in der diese Angestellten als Krankenschwestern, Krankenpfleger oder Kinderkrankenschwestern im öffentlichen oder privaten Dienst gestanden oder in einem anderen Rechtsverhältnis diesen Beruf ausgeübt haben. Sie beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem nach Erteilen der Erlaubnis der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird. Der Berufszeit der Krankenschwestern und Krankenpfleger, deren Ausbildungszeit nach dem Krankenpflegegesetz drei Jahre betragen hat, wird ein Ausbildungsjahr hinzugerechnet.

(3) Berufszeit der nicht unter den Absatz 2 fallenden Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e ist die Zeit, in der sie eine ihrer jetzigen Verwendung entsprechende Tätigkeit im öffentlichen oder privaten Dienst oder in einem anderen Rechtsverhältnis ausgeübt haben. Sie beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird. Ausbildungszeiten gelten nicht als Zeiten der Berufsausübung.

(4) Den Berufszeiten nach Absatz 2 werden etwaige Berufszeiten nach Absatz 3 hinzugerechnet, soweit sie zwei Jahre übersteigen. Die Zeit von zwei Jahren vermindert sich um Zeiten, in denen die Angestellten an dem Lehrgang einer Krankenpflege- oder Kinderkrankenpflegeschule teilgenommen haben, jedoch nur insoweit, als Zeiten nach Absatz 3 Satz 3 unberücksichtigt geblieben sind.

(5) In den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e wird in den ersten zwei Jahren der Berufszeit die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung gewährt. Diese steigert sich nach je zwei vollendeten Berufsjahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung. Die Grundvergütung erhöht sich um den Steigerungsbetrag vom Ersten des Monats ab, in dem das neue Berufsjahr beginnt.

(6) Bei einer Höhergruppierung erhält der Angestellte vom Ersten des Monats ab, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, den nächsthöheren Grundvergütungssatz der neuen Vergütungsgruppe. Ist dieser Grundvergütungssatz nicht mindestens ebenso hoch wie die bisherige Grundvergütung, erhöht um den Steigerungsbetrag der bisherigen Vergütungsgruppe — zuzüglich einer etwaigen Zulage nach der Vergütungsgruppe Kr. d —, so erhält der Angestellte den nächsthöheren Grundvergütungssatz

der neuen Vergütungsgruppe. Wird der Angestellte um mehr als eine Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Grundvergütung so festzusetzen, wie wenn der Angestellte jeweils in die dazwischenliegenden Vergütungsgruppen höhergruppiert und zu gleicher Zeit in die neue Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre.

Die neue Grundvergütung steigt sich nach je zwei weiteren seit dem Ersten des Monats der Höhergruppierung zurückgelegten Berufsjahren um den Steigerungsbetrag der neuen Vergütungsgruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe. Die neue Grundvergütung steigt sich jedoch bereits zu dem Zeitpunkt, zu dem sich die Grundvergütung der verlassenen Vergütungsgruppe um einen Steigerungsbetrag gesteigert hätte, falls der Angestellte, wenn die Höhergruppierung erst zu diesem Zeitpunkt erfolgt wäre, einen höheren Grundvergütungssatz erhalten hätte.

(7) Bei Angestellten, die in die Vergütungsgruppe Kr. c oder in eine höhere Vergütungsgruppe eingestellt werden, wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung der Absätze 2 bis 6 festgesetzt. Dabei werden die entsprechenden Berufszeiten bei anderen Arbeitgebern so berücksichtigt, wie wenn sie in dem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht worden wären.

(8) Bei einer Herabgruppierung gilt § 27 Abs. 4 sinngemäß.

Nr. 13

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Zulagen können im Einvernehmen mit den vertragschließenden Gewerkschaften auch durch Verwaltungsanordnung allgemein oder für den Einzelfall gewährt werden.

(2) Die Nachtdienstentschädigung wird bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nicht gewährt.

Nr. 14

Zu § 35 — Überstundenvergütung —

Für die in der Nr. 7 Abs. 2 und 3 genannten Angestellten, deren regelmäßige Arbeitszeit innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt, gelten an Stelle von § 35 Abs. 2 und 3 folgende Vorschriften:

Für abgefeierte Überstunden wird eine Vergütung von 25 vom Hundert der anteiligen Monatsvergütung (1/200) gewährt. Können Überstunden nicht abgefeiert werden, so wird die Überstunde mit 1/200 der Monatsvergütung zuzüglich eines Zuschlages von 25 vom Hundert vergütet.

Nr. 15

Zu §§ 37 und 47

— Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

(1) An die Stelle von § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) und § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt jeweils folgender Wortlaut:

„c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden — bei Ärzten einschließlich der Überstundenvergütung nach Nr. 8 Abschn. B Ziff. III Abs. 2 Satz 3 — und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten sechs Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten mindestens 42 bezahlte Überstunden angefallen sind.“

(2) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit 1/200 der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

(3) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag 1/200 der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

Nr. 16

Zu § 45 — Stufeneinteilung —

Es werden zugeteilt

- die Angestellten
der Vergütungsgruppe Kr. a
der Stufe III,
- die Angestellten
der Vergütungsgruppen Kr. b und Kr. c
der Stufe IV,
- die Angestellten
der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e
der Stufe V.

Nr. 17

Zu § 48 — Dauer des Erholungsurlaubs —

(1) Der Erholungsurlaub beträgt:

in der Vergütungs- gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
	Werk tage		
Kr. a und Kr. b	24	26	30
Kr. c bis Kr. e	24	24	28

(2) Der Arzt erhält einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen.

(3) Der Urlaub des Pflegepersonals und der Ärzte verlängert sich in dem Urlaubsjahr, in dem sie an Manövern oder ähnlichen Übungen teilnehmen, um 3 Werktage.

Nr. 18

Zu § 61 — Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen —

Für Ärzte werden Zeugnisse vom Chefarzt oder vom leitenden Arzt des Lazarets ausgestellt.

Nr. 19

Zu § 68 — Sachleistungen —

(1) Die nach Nr. 3 gewährte Verpflegung wird auf die Vergütung angerechnet. Die Einzelheiten werden in einem besonderen Tarifvertrag geregelt. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird unter Berücksichtigung ihres wirtschaft-

lichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Vergütung angerechnet. Die Einzelheiten werden durch die oberste Dienstbehörde festgelegt.

Nr. 20

Zu § 71 — Besitzstandswahrung —

Die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. a bis Kr. e, die bis zum 31. März 1961 das vierzigste Lebensjahr vollendet haben und nach bisherigen Vorschriften für das Urlaubsjahr 1960 Erholungsurlaub

für eine längere Dauer erhalten haben, als ihnen nach Nr. 17 zustehen würde, erhalten den längeren Urlaub weiter.

Nr. 21

Zu § 72 — Übergangsregelungen —

Bis zum 30. September 1961 gelten für die in Nr. 7 Abs. 2 genannten Angestellten, deren regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt von drei Wochen 48 Stunden wöchentlich beträgt, an Stelle von Nr. 8 Abschn. A und Nr. 14 die §§ 2, 3 und 6 des Tarifvertrages über die Verkürzung der Arbeitszeit des Krankenpflegepersonals vom 1. Juli 1960.

**Sonderregelungen
für Angestellte auf Schiffen und schwimmenden Geräten
mit Ausnahme der Angestellten auf Schiffen und
schwimmenden Geräten der Bundeswehr und auf
seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen
Instituts
(SR 2 f BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die im Dienste des Bundes — mit Ausnahme der Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten der Bundeswehr (SR 2 e II) und der Angestellten auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts (SR 2 g) — sowie für die im Dienste der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein beschäftigten Besatzungsmitglieder auf Schiffen und schwimmenden Geräten, soweit die Schiffe und schwimmenden Geräte in den von der Verwaltung aufzustellenden Schiffslisten aufgeführt sind. Zur Besatzung der Schiffe und schwimmenden Geräte gehören nur diejenigen Angestellten, die mit Rücksicht auf Schifffahrt und Betrieb an Bord, gegebenenfalls in mehreren Schichten, tätig sein müssen und in der von der Verwaltung aufzustellenden Bordliste aufgeführt sind.

Angestellte, die an Bord Arbeiten von in der Bordliste aufgeführten Angestellten verrichten, ohne selbst in der Bordliste aufgeführt zu sein, werden für die Dauer dieser Tätigkeit wie Besatzungsmitglieder behandelt.

Protokollnotiz:

Die Eintragung in die Bordliste berührt die tarifliche Eingruppierung in die Vergütungsgruppen nicht.

Nr. 2

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch die Ableistung von Wachdienst. Dies gilt für die gesamte Besatzung einschließlich des Maschinenpersonals.

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der auf Feuerschiffen beschäftigten Angestellten richtet sich nach dem Tarifvertrag für die Besatzungen der Feuerschiffe vom 1. Oktober 1957/18. November 1958.

Die Bordzeiten, die Freizeiten, die Abgeltung des Urlaubs und die Bezahlung von Überstunden richten sich ebenfalls nach dem in Satz 1 genannten Tarifvertrag.

(2) Im Tidebetrieb richten sich Beginn und Ende der Arbeitszeit nach den Gezeiten.

(3) Im Baggereibetrieb kann die Arbeitszeit in der Weise geregelt werden, daß das regelmäßige Arbeitssoll von zwei oder drei Wochen in einer oder zwei Wochen unter Gewährung entsprechender Freizeit in der auf den Arbeitszeitraum folgenden Woche geleistet wird (Wochenwechselschichten).

Wenn nicht in Wochenwechselschichten gearbeitet wird, kann im Baggereibetrieb die regelmäßige Arbeitszeit vom 1. April bis 30. September auf wöchentlich 51 Stunden verlängert werden, wenn durch Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ein entsprechender Ausgleich durchgeführt wird.

(4) Bei Fahrten von Schiffen in See, die länger als 24 Stunden dauern, kann die regelmäßige Arbeitszeit auf zehn Stunden täglich und höchstens 60 Stunden wöchentlich verlängert werden, wenn durch Verkürzung der Arbeitszeit spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres ein entsprechender Ausgleich durchgeführt wird.

(5) Für Maschinisten auf Dampfschiffen und sonstigen Geräten mit Dampfmaschinen kann vor Arbeitsbeginn und nach Abschluß der Arbeit die regelmäßige Arbeitszeit zum Vorwärmen der Maschinen und dergleichen um täglich bis zu zwei Stunden und am Sonntag bis zu vier Stunden verlängert werden.

Für Maschinisten auf Motorschiffen und Motorgeräte: kann die regelmäßige Arbeitszeit um täglich bis zu einer Stunde und am Sonntag bis zu zwei Stunden verlängert werden.

Durch Verkürzung der Arbeitszeit ist spätestens bis zum Ende des folgenden Kalendermonats ein entsprechender Ausgleich durchzuführen.

(6) Ist in den Fällen des Absatzes 3 Satz 2, des Absatzes 4 und des Absatzes 5 Satz 3 ein Ausgleich nicht möglich, so wird für die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) hinaus geleistete Arbeit die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt.

(7) § 15 Abs. 6 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, daß die an einem Sonntag dienstplanmäßig zu leistenden Arbeitsstunden durch entsprechende Freizeit an einem Werktag bis zum Ende des folgenden Kalendervierteljahres ausgeglichen werden müssen. Der Ausgleich ist durch zusammenhängende Freizeit zu gewähren, es sei denn, daß der Angestellte mit einer anderen Verteilung der Freizeit einverstanden ist.

(8) Angeordnete Anwesenheit an Bord wird mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet, es sei denn, daß bei Seewache nach Ablegen zur Fahrt eine Seefreiwache gewährt wird oder daß Arbeit angeordnet ist.

(9) Die Arbeitszeit und die Inanspruchnahme nach Absatz 8 beginnen frühestens und enden spätestens an der vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

Kann die Arbeitsstelle nur mit einem von der Verwaltung gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden und beträgt die Transportzeit vom Sammelplatz bis zur vorgeschriebenen Arbeitsstelle bzw. von der Arbeitsstelle bis zum Sammelplatz jeweils mehr als 30 Minuten, so wird die darüber hinausgehende Transportzeit mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

Kann die Arbeitsstelle nur mit einem von der Verwaltung gestellten schwimmenden Fahrzeug erreicht werden und trifft das Fahrzeug infolge höherer Gewalt nicht rechtzeitig an der Arbeitsstelle ein, so beginnt — unbeschadet des Satzes 2 — die Arbeitszeit bereits auf dem Transportfahrzeug vom Zeitpunkt des angeordneten Arbeitsbeginns auf der Arbeitsstelle an.

(10) Bei Heranziehung des Angestellten zum Wachdienst gilt folgendes:

a) Bord- und Hafenwache

1. Bei einer Tageswachschicht gelten 1½ Wachstunden als eine Arbeitsstunde.
2. Eine Nachtwachschicht bis zu zwölf Stunden gilt als drei Arbeitsstunden. Diese gelten immer als außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet. Die Nachtdienstentschädigung wird nicht gezahlt.

Der Angestellte ist verpflichtet, sich während der Wache auf dem ihm anvertrauten Fahrzeug aufzuhalten und auf ihm für Ordnung zu sorgen. Er ist berechtigt, sich schlafen zu legen. Schlafgelegenheit ist zu stellen.

b) Ankerwache

Eine Wachstunde gilt als eine Arbeitsstunde.

Der Angestellte ist verpflichtet, sich ständig an Deck aufzuhalten. Er darf nicht schlafen.

Zur Vergütung wird die Nachtdienstentschädigung (§ 33 Abs. 5) gezahlt.

- c) Beim Wachdienst wird die für kleine Arbeitsleistungen (z. B. Klarmachen der Laternen, Festmachen von Verholleinen, Heizen von Öfen in den Wohn- und Maschinenräumen, Anbordholen von Angehörigen der Verwaltung während der Wachzeit) aufgewendete Zeit nicht besonders als Arbeitszeit bewertet. Angeordnete Arbeit während des Wachdienstes wird als Arbeitszeit bewertet.

Nr. 4

Zu § 17 — Überstunden —

(1) Im Tidebetrieb kann die Leistung von Überstunden gefordert werden. Die Gesamtarbeitszeit darf jedoch zehn Stunden täglich nicht überschreiten.

Die im Tidebetrieb geleisteten Überstunden sind mit der Überstundenvergütung (§ 35) abzugelten. Ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung findet nicht statt.

(2) Soweit Zeiten der Tageswachschicht nach Nr. 3 Abs. 10 Buchst. a) Ziff. 1 nicht in die regelmäßige Arbeitszeit fallen, sind sie mit der Überstundenvergütung abzugelten.

Die in Nr. 3 Abs. 10 Buchst. a) Ziff. 2 für die Nachtwachschicht festgelegten Arbeitsstunden sind immer mit der Überstundenvergütung abzugelten.

Nr. 5

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Bei Bergungen und Hilfeleistungen sowie bei Havariearbeiten und den mit diesen zusammenhängenden Arbeiten werden Zulagen gezahlt. Dies gilt auch bei Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung sowie bei Hilfeleistungen für solche Fahrzeuge und Gegenstände, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden waren.

An Stelle der Zulagen können Prämien gezahlt werden.

(2) Angestellte, die als Taucher verwendet werden, erhalten eine Taucherzulage.

(3) Für die Höhe der Zulagen oder der Prämien nach den Absätzen 1 und 2 gilt § 33 Abs. 6 sinngemäß.

Nr. 6

Zu § 40 — Beihilfen
und Unterstützungen —

Dem Angestellten wird der bei Havarie oder Sinken des Fahrzeugs oder des schwimmenden Gerätes, bei Brand, Explosion oder Einbruchdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen auf ihm nachweisbar entstandene Schaden an Gebrauchsgegenständen, Bekleidungsstücken, Proviant und Kantinenwaren bis zum Höchstbetrag von 1500,— DM im Einzelfalle ersetzt.

Nr. 7

Zu § 42 — Reisekostenvergütung —

(1) Die an Bord beschäftigten Besatzungsmitglieder der Schiffe und schwimmenden Geräte des Bundes und der in Nr. 1 aufgeführten Länder — mit Ausnahme der Besatzungsmitglieder auf Fähren der Länder Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein — erhalten für die Betriebsdauer des Schiffes oder Gerätes an den Werktagen und an den Wochenfeiertagen eine tägliche Beköstigungszulage. An Sonntagen wird die Zulage an die dienstlich an Bord tätigen sowie an diejenigen Besatzungsmitglieder gezahlt, denen die Heimreise zum Sonntag mangels Verkehrsverbindungen nicht möglich ist oder die eine Fahrstrecke von über 40 Kilometern (in einer Richtung) zurücklegen müssen, ferner an die Besatzungsmitglieder, denen nach Entscheidung des Amtsvorstandes die Heimreise wegen unverhältnismäßig langer Reisedauer nicht zugemutet werden kann.

Den Besatzungsmitgliedern sind, wenn sie nicht täglich nach Hause zurückkehren können oder ein Verbleiben an der Arbeitsstelle angeordnet ist, Schlaf- und Kochgelegenheiten zu stellen. Am Dienort entfällt der Anspruch auf Gestellung von Übernachtungsräumen und Kochgelegenheiten, wenn nicht eine Übernachtung an der Arbeitsstelle aus betrieblichen Gründen erforderlich und angeordnet ist. Die Bestimmungen über die Übernachtungsräume und Kochgelegenheiten auf Schiffen und schwimmenden Geräten werden unter Beteiligung der Personalvertretung vom Arbeitgeber erlassen. Wird Schlaf- und Kochgelegenheit nicht gestellt oder entspricht sie nicht den Mindestbestimmungen, so wird an Stelle der Beköstigungszulage eine Auswärtszulage gezahlt.

Auf die Festsetzung der Höhe der Beköstigungszulage und der Auswärtszulage findet § 33 Abs. 6 entsprechende Anwendung.

(2) Absatz 1 Satz 1, 2, 6 und 7 gilt nicht für die Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten der Bundeswasser- und Schiffsverkehrsverwaltung (BWSV).

Die Angestellten, die zur Besatzung von Schiffen und schwimmenden Geräten der BWSV gehören, erhalten Außendienstentschädigung nach den für die Beamten im Außendienst der BWSV jeweils geltenden Bestimmungen.

Wird Schlafgelegenheit nicht gestellt oder entspricht sie nicht den Mindestbestimmungen, so wird Bezirksübernachtungsgeld nach den für die Beamten im Außendienst der BWSV jeweils geltenden Bestimmungen gezahlt.

Protokollnotiz:

Bis zum Erlaß der Bestimmungen über die Übernachtungsräume und Kochgelegenheiten gelten Abschnitt II und, soweit dieser hierauf verweist, auch Abschnitt I der Besonderen Dienstordnung zu § 19 Ziff. 5 TOS betreffend Übernachtungsräume und Kochgelegenheiten (RVkBl. A 1941 S. 39).

Nr. 8

Zu § 66 — Schutzkleidung —

Dem Maschinenpersonal wird für Arbeiten, bei denen eine besondere Verschmutzung eintritt, Schutzkleidung gewährt.

Anlage 2 g

**Sonderregelungen
für Angestellte auf seegehenden Schiffen des
Deutschen Hydrographischen Instituts**

(SR 2 g BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die als Angestellte beschäftigten Besatzungen auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts (DHI).

Zur Besatzung eines Schiffes gehören nur die Angestellten, die mit Rücksicht auf Schifffahrt und Betrieb an Bord tätig sein müssen und in der von der Verwaltung aufzustellenden Bordliste aufgeführt sind.

Protokollnotiz:

Die Eintragung in die Bordliste berührt die tarifliche Eingruppierung in die Vergütungsgruppen nicht.

Nr. 2

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

(1) Zu den allgemeinen Pflichten gehört auch die Ableistung von Wachdienst. Dies gilt für die gesamte Besatzung einschließlich des Maschinenpersonals.

(2) Angestellte, die dienstlich an Bord eingesetzt sind, müssen außerhalb des Heimathafens an der Bordverpflegung teilnehmen.

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeit ist in einem zusammenhängenden Zeitraum, der zwischen 6 und 19 Uhr liegen muß, zu leisten.

(2) Soweit dienstplanmäßig eine Mittagspause vorgesehen ist, darf sie eine Stunde nicht überschreiten.

(3) Werden Besatzungsmitglieder einer Seewache (Dreiwachensystem) zugeteilt, so gilt der Wachdienst als regelmäßige Arbeitszeit.

(4) Dienstlicher Aufenthalt außerhalb des Schiffes auf Sandbänken oder im Wattgebiet sowie in den Beibooten rechnet durchgehend als Arbeitszeit.

(5) Während der Winterliegezeit und der Werftliegezeit kann die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitszeit des DHI oder der Werft angeglichen werden.

(6) Angeordnete Anwesenheit an Bord wird mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet, es sei denn, daß bei Seewache nach Ablegen zur Fahrt eine Seefreiwache gewährt wird oder daß Arbeit angeordnet ist.

(7) Bei Heranziehung des Angestellten zum Wachdienst gilt folgendes:

I. Hafenwache

1. Decks- und Maschinenwachstunden gelten voll als Arbeitszeit, wenn der Angestellte auf Anordnung oder infolge besonderer Umstände an einen vorgeschriebenen Platz gebunden ist.

2. Anwesenheitswachstunden werden wie folgt als Arbeitszeit bewertet:

a) Bei einer Tageswachschicht gelten 1½ Stunden als eine Arbeitsstunde. Der An-

gestellte ist verpflichtet, sich während der Wache auf dem ihm anvertrauten Fahrzeug aufzuhalten und auf ihm für Ordnung zu sorgen; er darf nicht schlafen.

b) Eine Nachtwachschicht bis zu zwölf Stunden gilt als drei Arbeitsstunden. Der Angestellte ist verpflichtet, sich während der Wache auf dem ihm anvertrauten Fahrzeug aufzuhalten; er ist berechtigt, sich schlafen zu legen.

Die Nachtdienstentschädigung wird nicht gezahlt.

II. Ankerwache

Eine Wachstunde gilt als eine Arbeitsstunde. Der Angestellte ist verpflichtet, sich ständig an Deck aufzuhalten. Er darf nicht schlafen. Die Nachtdienstentschädigung (§ 33 Abs. 5) wird gezahlt.

III. Beim Wachdienst wird die für kleine Arbeitsleistungen während der Wache aufgewendete Zeit nicht besonders als Arbeitszeit bewertet. Angeordnete Arbeit während des Wachdienstes wird als Arbeitszeit bewertet.

Nr. 4

Zu § 17 — Überstunden —

Soweit Zeiten der Tageswachschicht nach Nr. 3 Abs. 7 Abschn. I Ziff. 2 Buchst. a) nicht in die regelmäßige Arbeitszeit fallen, sind sie mit der Überstundenvergütung (§ 35) abzugelten.

Die nach Nr. 3 Abs. 7 Abschn. I Ziff. 2 Buchst. b) für die Nachtwachschicht festgelegten Arbeitsstunden sind mit der Überstundenvergütung abzugelten.

Nr. 5

Zu § 33 — Zulagen —

Bei Bergungen und Hilfeleistungen sowie bei Havariearbeiten und den mit diesen zusammenhängenden Arbeiten werden Zulagen gezahlt. Dies gilt auch bei Bergungen von Fahrzeugen und Gegenständen der eigenen Verwaltung sowie bei Hilfeleistungen für solche Fahrzeuge und Gegenstände, sofern die Leistungen besonders schwierig oder mit erheblicher Gefahr verbunden waren.

An Stelle der Zulagen können Prämien gezahlt werden.

Für die Höhe der Zulagen oder der Prämien gilt § 33 Abs. 6 sinngemäß.

Nr. 6

Zu § 40

— Beihilfen und Unterstützungen —

Dem Angestellten wird der bei Havarie oder Sinken des Fahrzeugs oder des schwimmenden Gerätes, bei Brand, Explosion oder Einbruchsdiebstahl oder durch ähnliche Ursachen auf ihm nachweisbar entstandene Schaden an Gebrauchsgegenständen, Bekleidungsstücken, Proviant und Kantinenwaren bis zum Höchstbetrag von 2000,— DM im Einzelfall ersetzt.

Nr. 7

Zu § 66 — Schutzkleidung —

Dem Maschinenpersonal wird für Arbeiten, bei denen eine besondere Verschmutzung eintritt, Schutzkleidung gewährt.

**Sonderregelungen
für Angestellte im Flugsicherungsdienst
(SR 2 h BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die bei der Bundesanstalt für Flugsicherung im Flugsicherungsdienst beschäftigten Angestellten.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Angestellte, die den Flugsicherungskontrolldienst ausüben, sind verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen den Nachuntersuchungen auf körperliche Tauglichkeit zum Flugsicherungskontrolldienst zu unterziehen.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

Der Angestellte im Flugsicherungsdienst darf Anordnungen, deren Ausführung — ihm erkennbar — den für ihn geltenden Betriebsregeln des Flugsicherungsdienstes zuwiderlaufen und die Sicherheit der Luftfahrt gefährden würde, nicht befolgen.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

Den Angestellten im FS-Kontrolldienst werden während der Tagesschichten folgende Arbeitsunterbrechungen gewährt: Für die Angestellten mit Befähigungsnachweis C im Bezirkskontrolldienst Frankfurt am Main, Hannover und München sowie mit Befähigungsnachweis B im Anflugkontrolldienst Frankfurt am Main betragen die Arbeitsunterbrechungen innerhalb einer Woche insgesamt fünf Stunden.

Für die Angestellten mit Befähigungsnachweis B im Anflugkontrolldienst Hannover, München, Hamburg, Düsseldorf, Stuttgart und Köln-Bonn sowie mit Befähigungsnachweis C auf der FS-Nebenstelle Birkenfeld, ferner für die Angestellten mit Befähigungsnachweis A im Bezirkskontrolldienst Frankfurt am Main, Hannover, München

und im Anflugkontrolldienst Frankfurt am Main betragen die Arbeitsunterbrechungen innerhalb einer Woche insgesamt drei Stunden.

Die Arbeitsunterbrechungen werden in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet. Sie dürfen weder am Anfang noch am Ende der Tagesschichten liegen.

Nr. 5

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Die Angestellten der Bundesanstalt für Flugsicherung erhalten für Mastbesteigung eine Zulage.

(2) Angestellte, die ständig Wechselschichtarbeiten zu leisten haben, erhalten eine Zulage. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags und sonntags, gearbeitet wird. Die Höhe der Zulage wird besonders vereinbart.

Nr. 6

Zu §§ 53 und 72 — Ordentliche Kündigung —
Übergangsregelungen —

(1) Angestellte im Flugsicherungskontrolldienst mit Befähigungsnachweis B oder C sind nach einer zehnjährigen ununterbrochenen Tätigkeit als Angestellte im Flugsicherungskontrolldienst mit Befähigungsnachweis A, B oder C bei der Bundesanstalt für Flugsicherung, frühestens jedoch nach Vollendung des 37. Lebensjahres, unkündbar.

(2) Angestellte im Flugsicherungskontrolldienst mit Befähigungsnachweis B oder C, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Flugsicherungskontrolldienst tätig sind und das 40. Lebensjahr vollendet haben, werden nach einer achtjährigen ununterbrochenen Tätigkeit als Angestellte im Flugsicherungskontrolldienst mit Befähigungsnachweis A, B oder C bei der Bundesanstalt für Flugsicherung unkündbar.

(3) Auf die nach Absatz 1 und 2 zu berücksichtigende Zeit ununterbrochener Tätigkeit wird auch die im zivilen Flugsicherungskontrolldienst der Besatzungsmächte (CAB und CAD) zwischen dem 1. April 1950 und dem 1. Juni 1953 mit Befähigungsnachweis A, B oder C (D) verbrachte Zeit angerechnet.

Anlage 2 i

**Sonderregelungen
für Angestellte im Wetterdienst
(SR 2 i BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die bei dem Deutschen Wetterdienst beschäftigten Angestellten.

Nr. 2

Zu § 17 Abs. 3 — Überstunden —

Für die auf den Fischereischutzbooten und den Fischereiforschungsschiffen des Bundes oder unter gleichen Bedingungen auf Handelsschiffen zu meteorologischen Zwecken eingesetzten Angestellten des Deutschen Wetterdienstes tritt an die Stelle des § 17 Abs. 3 nachstehende Vorschrift:

Die Angestellten haben während ihres Einsatzes an Bord zur Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig Überstunden zu leisten, ohne daß es einer besonderen Anordnung bedarf.

Nr. 3

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Die auf den Fischereischutzbooten und dem Fischereiforschungsschiff des Bundes oder unter gleichen

Bedingungen auf Handelsschiffen zu meteorologischen Zwecken eingesetzten Angestellten des Deutschen Wetterdienstes erhalten während ihres Einsatzes

- a) ein Verpflegungsgeld,
- b) einen Fahrgastzuschlag

in der Höhe, wie sie im jeweiligen Tarifvertrag für die Deutsche Seeschiffahrt festgelegt sind.

Ferner erhalten sie für die Dauer ihres Einsatzes an Bord für erhöhten Kleiderverschleiß und sonstige Unkosten, die im Zusammenhang mit dem Bordeinsatz entstehen, 1,— DM täglich.

(2) Die Angestellten des Deutschen Wetterdienstes erhalten für Mastbesteigung eine Zulage.

(3) Angestellte, die ständig Wechselschichtarbeiten zu leisten haben, erhalten eine Zulage. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags und sonntags gearbeitet wird. Die Höhe der Zulage wird besonders vereinbart.

Nr. 4

Zu § 35 — Überstundenvergütung —

Den in Nr. 3 Abs. 1 genannten Angestellten des Deutschen Wetterdienstes wird zur Abgeltung der regelmäßig an Bord zu leistenden Überstunden sowie der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeiten ein Überstundenpauschbetrag in der gleichen Höhe gewährt, wie ihn Offiziere der Deutschen Seeschiffahrt in der Gruppe der Zwei-Wachenschiffe nach den jeweiligen Vorschriften des Heuertarifes der Deutschen Seeschiffahrt erhalten.

**Sonderregelungen
für Angestellte an Theatern und Bühnen
(SR 2 k BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

(1) Diese Sonderregelungen gelten für die Angestellten an Theatern und Bühnen, die nicht durch § 3 Buchst. c) aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ausgenommen sind.

Unter die Sonderregelung fallen daher:

Theaterobermeister (Bühnenobermeister),

Theatermeister (Bühnenmeister),

Beleuchtungsobermeister,

Beleuchtungsmeister,

Requisitenmeister,

Rüstmeister,

Seitenmeister,

Magazinmeister,

Schnürmeister,

Modellbauer,

Maschinenmeister,

Klimatechniker,

Orchesterwarte,

Tontechniker,

Elektroakustiker und technische Angestellte mit ähnlichen Tätigkeiten,

Vorstände der Tapezierwerkstätten,

Vorstände der Requisitenwerkstätten,

Vorstände der Rüstwerkstätten,

Vorstände der Waffenmeistereien,

Vorstände der Schuhmachereien,

Vorstände der Tischlereien (Schreinereien),

Vorstände der Schlossereien,

Vorstände der Schneidereien,

Leiter des Kostümwesens, die überwiegend eine Verwaltungstätigkeit ausüben,

Verwaltungsangestellte,

ferner

technische Oberinspektoren und Inspektoren, soweit nicht technische Leiter,

Beleuchtungsoberinspektoren und Beleuchtungsinspektoren, soweit nicht Leiter des Beleuchtungswesens,

Theater- und Kostümmaler,

Maskenbildner,

Kascheure (Theaterplastiker),

Gewandmeister.

(2) Unter diesen Tarifvertrag einschließlich dieser Sonderregelung fallen folgende Angestellte nicht, wenn sie überwiegend künstlerisch tätig sind:

technische Oberinspektoren und Inspektoren, soweit nicht technische Leiter,

Beleuchtungsoberinspektoren und Beleuchtungsinspektoren, soweit nicht Leiter des Beleuchtungswesens,

Theater- und Kostümmaler,

Maskenbildner,

Kascheure (Theaterplastiker),

Leiter des Kostümwesens, die nicht überwiegend eine Verwaltungstätigkeit ausüben,

Gewandmeister.

Ob der Angestellte überwiegend eine künstlerische Tätigkeit ausüben hat, ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Protokollnotiz:

1. Für

Bühnenbildner,

Kostümbildner,

Ausstattungsleiter,

Leiter des künstlerischen Betriebsbüros,

technische Direktoren und technische Leiter,

Oberinspektoren und Inspektoren als technische Leiter,

Leiter des Beleuchtungswesens,

Beleuchtungsoberinspektoren als Leiter des Beleuchtungswesens,

Vorstände der Malersäle,

Leiter der Kascheurwerkstätten,

Chefmaskenbildner,

Leiter des Kostümwesens, die nicht überwiegend eine Verwaltungstätigkeit ausüben,

Assistenten der Bühnenbildner, der technischen Leiter, der Leiter des Beleuchtungswesens, der Leiter des Kostümwesens,

Leiter der Ausstattungswerkstätten,

Tonmeister,

Gewandmeister,

deren Arbeitsverhältnisse sich bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach der TO.A oder nach der TO.A entsprechenden Grundsätzen gerichtet haben, gilt für ihre Person dieser Tarifvertrag einschließlich dieser Sonderregelungen, auch wenn sie überwiegend künstlerische Tätigkeiten ausüben. Dies gilt nicht mehr

- | | | |
|--|---|-----------------------------|
| a) für die Bühnenbildner,
Kostümbildner,
Ausstattungsleiter,
Leiter des künstlerischen
Betriebsbüros | } | und
ihre
Assistenten, |
|--|---|-----------------------------|

mit denen im Arbeitsvertrag vereinbart wird, daß auf das Arbeitsverhältnis der Bühnennormalvertrag,

- b) für die übrigen in Satz 1 dieser Protokollnotiz aufgeführten Angestellten, mit denen im Arbeitsvertrag vereinbart wird, daß auf das Arbeitsverhältnis der Bühnentechniker-tarifvertrag

Anwendung findet.

2. Unter dem Leiter der Ausstattungswerkstätten ist nicht der Leiter (Vorstand) einer einzelnen Werkstatt (z. B. Tapezier-, Requisiten-, Rüstwerkstatt), sondern der Leiter aller Dekorationswerkstätten des Theaters zu verstehen.

Nr. 2

Zu § 5 — Probezeit —

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zur Dauer einer Spielzeit vereinbart werden.

Nr. 3

Zu § 9 — Allgemeine Pflichten —

Der Angestellte ist verpflichtet, an Abstechern und Gastspielreisen teilzunehmen.

Nr. 4

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

(1) Die Arbeitszeit darf nur in Ausnahmefällen, wenn es der Betrieb erfordert, auf mehr als zwei Zeitabschnitte des Tages verteilt werden.

(2) Der Angestellte ist an Sonn- und Feiertagen ebenso zu Arbeitsleistungen verpflichtet wie an Werktagen.

Zum Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen wird in jeder Woche ein ungeteilter freier Tag gewährt. Dieser soll mindestens in jeder siebenten Woche auf einen Sonn- oder Feiertag fallen. Wird an einem Wochenfeiertag gearbeitet, so wird dafür innerhalb von fünf Wochen ein ungeteilter freier Tag gewährt.

Ist die Gewährung eines freien Tages aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so verlängert sich für die an dem Wochenfeiertag geleistete Arbeit der Urlaub um einen Tag.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit des Angestellten, der die Theaterbetriebszulage (Nr. 6 Abs. 1) erhält, kann um sechs Stunden wöchentlich verlängert werden.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

An Stelle von § 17 gelten nachstehende Vorschriften:

(1) Die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind Überstunden. Sie dürfen nur angeordnet werden, wenn ein außerordentliches dringendes dienstliches Bedürfnis besteht oder die besonderen Verhältnisse des Theaterbetriebes es erfordern.

Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

(2) Soweit Überstunden nicht durch die Theaterbetriebszulage (Nr. 6 Abs. 1) abgegolten sind, ist die Überstundenvergütung (§ 35) zu zahlen.

Protokollnotiz:

Bei Abstechern und Gastspielreisen ist die Zeit einer aus betrieblichen Gründen angeordneten Mitfahrt auf dem Wagen, der Geräte oder Kulissen befördert, als Arbeitszeit zu bewerten.

Nr. 6

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Der Angestellte, der nicht nur gelegentlich Sonn- und Feiertagsarbeit leisten muß und üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeiten hat, erhält eine Theaterbetriebszulage. Bei welchen Angestellten diese Voraussetzungen vorliegen und in welcher Höhe die Theaterbetriebszulage nach Absatz 2 zu zahlen ist, wird bezirklich vereinbart.

(2) Die Theaterbetriebszulage beträgt für die Angestellten der Vergütungsgruppen

X und IX	monatlich bis zu 90.— DM,
VIII und VII	monatlich bis zu 100.— DM,
VI bis IV b	monatlich bis zu 115.— DM,
IV a bis I	monatlich bis zu 130.— DM.

(3) Durch die Theaterbetriebszulage werden abgegolten:

- die mit dem Dienst im Theater verbundenen Aufwendungen und die besonderen Erschwernisse, die die nicht nur gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit und die üblicherweise unregelmäßige tägliche Arbeitszeit mit sich bringen,
- die die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 Satz 1) bis zu sechs Stunden in der Kalenderwoche überschreitende Arbeit,
- Sonn- und Feiertagsarbeit,
- Nachtarbeit.

(4) Der Angestellte, der bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine Theaterbetriebszulage erhalten und nach Absatz 1 keinen Anspruch mehr auf die Theaterbetriebszulage hat, erhält sie in der bisherigen Höhe für die Dauer seiner Beschäftigung im Theaterdienst weiter. Überstundenvergütungen (§ 35) und Nachtdienstentschädigungen (§ 33 Abs. 5) sind auf die Zulage anzurechnen.

Nr. 7

Zu § 42 — Reisekostenvergütung —

Die Abfindung bei Abstechern und Gastspielen kann im Rahmen des für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Reisekostenrechts bezirklich vereinbart werden.

Nr. 8

Zu Abschnitt XI — Urlaub

Der Urlaub ist in der Regel während der Theaterferien zu gewähren und zu nehmen.

**Sonderregelungen
für Angestellte als Lehrkräfte
(SR 21 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 Abschnitt IV — Arbeitszeit —

Die §§ 15 bis 17 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 argerechnet.

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 —

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Schuljahres, in dem die Lehrkraft das fünfundsiebzehnte Lebensjahr vollendet hat, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

**Sonderregelungen
für Angestellte als Bibliothekare an öffentlichen Büchereien
(Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereistellen
(SR 2 m BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Diplombibliothekare an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereistellen sowie für Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) die entsprechenden Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Zu §§ 15 und 17

— Arbeitszeit — Überstunden —

Den Bibliothekaren, zu deren Aufgaben auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Aus der Überschreitung der zur Erarbeitung der Bücherkenntnisse und der Besprechung von Neuerscheinungen vorgesehenen Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

Anlage 2 n

**Sonderregelungen
für Angestellte im Justizvollzugsdienst, die im
Aufsichtsdienst tätig sind
(SR 2 n BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die Angestellten im Justizvollzugsdienst, die im Aufsichtsdienst tätig sind.

Nr. 2

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

Durch bezirkliche Vereinbarung kann die Arbeitszeit in der Weise geregelt werden, daß die regelmäßige Arbeitszeit mehrerer Wochen in einer kürzeren Zeit geleistet und in der auf den Arbeitszeitraum folgenden Woche entsprechende Freizeit gewährt wird (Wochenwechselschichten).

Nr. 3

Zu § 17 — Überstunden —

A. Bereitschaftsdienst im Innendienst

(1) Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bezeichneten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

(2) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird zum Zwecke der Vergütungsberechnung,

- a) wenn der Angestellte in Dienstkleidung ruhend jederzeit zum Eingreifen bereit sein muß, mit 50 vom Hundert,
- b) in anderen Fällen mit 15 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

Bereitschaftsdienst darf höchstens sechzehnmal im Monat angeordnet werden, darunter höchstens zwölfmal Bereitschaftsdienst nach Satz 1 Buchst. a).

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für Vergütungsgruppe

IX mit 2,25 DM,

VIII mit 2,45 DM je Stunde

vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann innerhalb eines Vierteljahres auch durch Freizeit abgegolten werden.

B. Verwendung auf einem Außenarbeitskommando

Die Vergütung für Verwendung auf einem Außenarbeitskommando wird bezirklich geregelt.

Nr. 4

Zu § 33 — Zulagen —

Neben der Abgeltung für Bereitschaftsdienst (Nr. 3 Abschn. A) und der Vergütung für Verwendung auf einem Außenarbeitskommando (Nr. 3 Abschn. B) wird die Nachdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 5

Zu §§ 37 und 47

— Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

Bei Berechnung der Krankenbezüge (§ 37 Abs. 3) und der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2) wird die Vergütung für Verwendung auf einem Außenarbeitskommando (Nr. 3 Abschn. B) in derselben Weise wie die Vergütung für Bereitschaftsdienst berücksichtigt.

Anlage 2 o

**Sonderregelungen
für Angestellte in Kernforschungseinrichtungen
(SR 2 o BAT)**

Vermerk:

Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, über diese Sonderregelungen alsbald zu verhandeln. Bis zum Inkrafttreten der Sonderregelungen gilt der BAT.

**Sonderregelungen
für Angestellte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und
Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben
(SR 2 p BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben.

Nr. 2

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

Die regelmäßige Arbeitszeit kann in vier Monaten bis auf wöchentlich 51 und in weiteren vier Monaten des Jahres bis auf wöchentlich 57 Stunden festgesetzt werden. Sie darf aber 2550 Stunden im Jahr nicht übersteigen.

Dies gilt nicht für Angestellte, denen Arbeiten übertragen sind, deren Erfüllung zeitlich nicht von der Eigenart der Verwaltung oder des Betriebes abhängig ist.

Protokollnotiz:

Nr. 2 darf nur in demselben Umfang angewendet werden, in dem die Arbeitszeit auch für die in den Verwaltungen oder Betrieben beschäftigten Arbeiter verlängert wird.

**Sonderregelungen
für Angestellte im forstlichen Außendienst
(SR 2 q BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte im forstlichen Außendienst.

Nr. 2

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

Die Befugnis zum Verlassen des Dienstbereichs richtet sich nach den für die entsprechenden Forstbeamten jeweils geltenden Bestimmungen.

Nr. 3

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

Die §§ 15 bis 17 finden keine Anwendung. Die Arbeitszeit richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen. Auf die persönlichen Belange des Angestellten ist Rücksicht zu nehmen.

**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 57 Stunden wöchentlich.
- (2) § 15 Abs. 2 und 3 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.

**Sonderregelungen
für Angestellte der Sparkassen
(SR 2 s BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte der Sparkassen.

Nr. 2

Zu § 9 — Schweigepflicht —

(1) Der Angestellte hat das Bankgeheimnis auch dann zu wahren, wenn dies nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet ist.

(2) Der Arbeitgeber oder der von ihm Beauftragte kann dem Angestellten die Genehmigung erteilen, über Angelegenheiten, über die er nach § 9 in Verbindung mit Absatz 1 Verschwiegenheit zu wahren hat, auszusagen oder Erklärungen abzugeben. Ist das Arbeitsverhältnis beendet, so erteilt der frühere Arbeitgeber oder sein Beauftragter die Genehmigung.

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

§ 15 Abs. 3 findet keine Anwendung.

Nr. 4

Zu § 16 — Arbeitszeit an Samstagen
und vor Festtagen —

§ 16 Abs. 2 findet für den Tag vor Neujahr keine Anwendung. Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird die Arbeitszeit nach Möglichkeit so verkürzt, daß der Nachmittag arbeitsfrei ist.

Der Ostersonntag und der Pfingstsonntag sind arbeitsfrei. Einzelne Angestellte können jedoch zu besonderen Arbeitsleistungen herangezogen werden. Ihnen ist entsprechende Freizeit an einem anderen Tag zu gewähren.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

(1) § 17 Abs. 2 Satz 3 und 4 findet keine Anwendung.

(2) Angestellte, die am 1. Dezember beschäftigt sind und für den vollen Monat Dezember Vergütung (§ 26), Krankenbezüge (§ 37) oder Wochengeld nach dem Mutterschutzgesetz zu beanspruchen haben, erhalten eine Überstundenpauschvergütung. Die Überstundenpauschvergütung wird für jeden vollen Kalendermonat gewährt, in dem der Angestellte in dem Kalenderjahr in einem Arbeits- oder Lehrverhältnis in der Sparkassenorganisation gestanden hat und nicht ohne Bezüge beurlaubt war. Sie beträgt ein Zwölftel der für den Monat Dezember zustehenden Vergütung.

Mit der Überstundenpauschvergütung sind abgegolten

- a) die aus Anlaß des Jahresabschlusses in der Zeit vom 1. November bis zum 31. Januar des folgenden Kalenderjahres geleisteten Überstunden,
- b) die in der Zeit vom 1. Februar bis zum 31. Oktober geleisteten Überstunden, wenn sie sechs Stunden je Kalendermonat nicht überschreiten.

Für andere Überstunden wird die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt oder entsprechender Freizeitausgleich gewährt.

Die Überstundenpauschvergütung vermindert sich um Beträge, die außertariflich als einmalige Zahlungen (z. B. Jahresabschlußvergütung, Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld, nicht jedoch Jubiläumsszuwendungen) geleistet werden.

(3) Den Angestellten, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, die aber für den Monat Dezember weder Vergütung noch Krankenbezüge noch Wochengeld oder nur für einen Teil des Monats Dezember Vergütung, Krankenbezüge oder Wochengeld zu beanspruchen haben, kann eine Überstundenpauschvergütung in sinngemäßer Anwendung von Absatz 2 ganz oder teilweise gewährt werden.

(4) Bei Angestellten, denen kein Anspruch auf Überstundenpauschvergütung zusteht, sind die in Absatz 2 Satz 4 Buchst. b) genannten Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

Nr. 6

Zu Abschnitt VI — Eingruppierung —

(1) Hängt nach den Tätigkeitsmerkmalen die Vergütungsgruppe eines Angestellten von der Zahl der bei der Sparkasse beschäftigten Angestellten ab, so gilt folgendes:

- a) Der Angestellte rückt, wenn die Zahl auch noch zu diesem Zeitpunkt erreicht wird, am Ersten des siebenten Monats nach Erreichung der Zahl in die höhere Vergütungsgruppe auf.
- b) Wird die Zahl unterschritten und ist dies auch am Ersten des darauffolgenden siebenten Monats der Fall, so kann der Angestellte in die Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt, nach weiteren 18 Monaten eingruppiert werden, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Auf unkündbare Angestellte (§ 53 Abs. 3) soll der vorstehende Satz nur angewendet werden, wenn dem Angestellten keine andere Tätigkeit übertragen werden kann, auf die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe zutreffen.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß, wenn nach den Tätigkeitsmerkmalen die Vergütungsgruppe eines Angestellten abhängt

- a) von der Zahl und der Vergütungsgruppe der ihm unterstellten Angestellten,
- b) von der Zahl der Zweigstellen oder Schalterkassen der Hauptstelle, mit denen der Geldausgleich zu bewirken ist.

(3) Wenn die Vergütungsgruppe eines Kassierers nur von der Postenzahl abhängt, so gilt folgendes:

- a) Wird die Postenzahl in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres erreicht und entspricht der Kassenverkehr auch noch in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni des nächsten Jahres dieser Postenzahl, so rückt der Angestellte mit Wirkung vom 1. Januar dieses Jahres in die höhere Vergütungsgruppe auf.
- b) Wird die Postenzahl in der Zeit vom 1. Juli eines Jahres bis zum 30. Juni des nächsten Jahres nicht erreicht und liegt der Kassenverkehr auch im darauffolgenden Halbjahr noch unter der entsprechenden Postenzahl, so kann der Angestellte in die Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt, nach einem weiteren Jahr eingruppiert werden, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Auf unkündbare Angestellte (§ 53 Abs. 3) soll der vorstehende Satz nur angewendet werden, wenn nicht eine andere Tätigkeit übertragen werden kann, auf die die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Vergütungsgruppe des Angestellten zutreffen.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 2 Buchst. a) werden auch die Beamten mitgezählt; ob die Tätigkeit eines Beamten der Tätigkeit eines Angestellten entspricht, hängt nicht von seiner Besoldungsgruppe, sondern von der von ihm auszuübenden Tätigkeit ab. Nicht mitgezählt werden

- a) Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte,
- b) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

(5) In den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b) werden Hilfskassen, die nur stunden- oder tageweise geöffnet werden, nicht mitgezählt.

Nr. 7

Zu § 33 — Zulagen —

Die Höhe der Kassenverlustentschädigung wird bezirklich vereinbart.

Anlage 2 t

**Sonderregelungen
für Angestellte in Versorgungsbetrieben (Gas-, Wasser-
und Elektrizitätsbetriebe)
(SR 2 t BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Versorgungsbetrieben (Gas-, Wasser- und Elektrizitätsbetriebe). Sie gelten nicht für Angestellte in entsprechenden Betrieben der Bundeswehr.

Nr. 2

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Bei Wechselschichten werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

(2) Für die in Wechselschichten beschäftigten Angestellten gilt die regelmäßige Arbeitszeit der zu ihrer Schicht gehörenden Arbeiter. Für die über 45 Stunden im Durchschnitt von vier Wochen hinausgehenden Arbeitsstunden wird eine Vergütung in Höhe der Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt.

(3) Die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden im Rahmen des Dienst-(Schicht-)planes durch entsprechende zusammenhängende Freizeit ausgeglichen.

Nr. 3

Zu § 17 — Überstunden —

(1) 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. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich innerhalb des laufenden oder des nächsten Monats gewährt wird. Im übrigen wird die Abgeltung der Rufbereitschaft bezirklich oder örtlich vereinbart.

(2) Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher angeordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

(3) Angestellte, denen für gelegentliche Überstunden nach § 17 Abs. 2 keine Arbeitsbefreiung gewährt werden kann, erhalten für diese Überstunden die Überstundenvergütung (§ 35).

Nr. 4

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Die Zulagen, Entschädigungen und Zuschläge sowie die Überstundenvergütung einschließlich der Abgeltung nach Nr. 3 können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ganz oder teilweise pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(2) Angestellte, die ständig Wechselschichtarbeiten zu leisten haben, erhalten eine Zulage (Wechselschichtzulage). Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags und sonntags gearbeitet wird. Die Höhe der Zulage wird zwischen der Tarfgemeinschaft deutscher Länder sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften oder zwischen den Arbeitgeberverbänden der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den Bezirksverwaltungen bzw. Landesverbänden der Gewerkschaften besonders vereinbart. Die Zulage kann zusammen mit etwaigen Entschädigungen, Zuschlägen und Überstundenvergütungen pauschaliert werden.

(3) Für Angestellte in Betrieben in privater Rechtsform wird die Kassenverlustentschädigung durch bezirkliche oder örtliche Vereinbarung geregelt.

Dasselbe gilt für Angestellte in Eigenbetrieben, die Rechnungsbeträge zugleich für Betriebe in privater Rechtsform einziehen, auch wenn die Betriebe nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, sofern Angestellte dieser Betriebe zugleich Rechnungsbeträge für die Eigenbetriebe einziehen.

Die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Eigenbetrieben gewährten Kassenverlustentschädigungen bleiben unberührt.

**Sonderregelungen
für Angestellte in Nahverkehrsbetrieben
(SR 2 u BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Nahverkehrsbetrieben.

Nr. 2

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Bei Wechselschichten werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.

(2) Für die in Wechselschichten beschäftigten Angestellten gilt die regelmäßige Arbeitszeit der zu ihrer Schicht gehörenden Arbeiter. Für die über 45 Stunden im Durchschnitt von vier Wochen hinausgehenden Arbeitsstunden wird eine Vergütung in Höhe der Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt.

(3) Die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden im Rahmen des Dienst-(Schicht-)planes durch entsprechende zusammenhängende Freizeit ausgeglichen. Im Kalenderjahr müssen mindestens acht Sonntage arbeitsfrei bleiben.

Nr. 3

Zu § 17 — Überstunden —

(1) 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. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt. Die Überstundenvergütung entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich innerhalb des laufenden oder des nächsten Monats gewährt wird. Im übrigen wird die Abgeltung der Rufbereitschaft bezirklich oder örtlich vereinbart.

(2) Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind auch dann Überstunden, wenn sie aus betrieblichen Gründen nicht vorher ange-

ordnet wurden, aber nachträglich genehmigt werden. Die Genehmigung darf nicht willkürlich versagt werden.

(3) Angestellte, denen für gelegentliche Überstunden nach § 17 Abs. 2 keine Arbeitsbefreiung gewährt werden kann, erhalten für diese Überstunden die Überstundenvergütung (§ 35).

Nr. 4

Zu § 33 — Zulagen —

(1) Die Zulagen, Entschädigungen und Zuschläge sowie die Überstundenvergütung einschließlich der Abgeltung nach Nr. 3 können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ganz oder teilweise pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(2) Angestellte, die ständig Wechselschichtarbeiten zu leisten haben, erhalten eine Zulage (Wechselschichtzulage). Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags und sonntags gearbeitet wird. Die Höhe der Zulage wird zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften oder zwischen den Arbeitgeberverbänden der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den Bezirksverwaltungen bzw. Landesverbänden der Gewerkschaften besonders vereinbart. Die Zulage kann zusammen mit etwaigen Entschädigungen, Zuschlägen und Überstundenvergütungen pauschaliert werden.

(3) Für Angestellte von Betrieben in privater Rechtsform wird die Kassenverlustentschädigung durch bezirkliche oder örtliche Vereinbarung geregelt. Die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Eigenbetrieben gewährten Kassenverlustentschädigungen bleiben unberührt.

Nr. 5

Zu § 55 — Unkündbare Angestellte —

Dem Angestellten, der länger als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber eine Tätigkeit ausgeübt hat, die Fahrdiensttauglichkeit voraussetzt, kann auch dann nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden, wenn er ohne sein Verschulden fahrdienstuntauglich geworden ist und deshalb diese Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.

Anlage 2 v

**Sonderregelungen
für Angestellte in Flughafenbetrieben
(SR 2 v BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Flughafenbetrieben.

Nr. 2

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

Durch betriebliche Regelung kann die für Arbeiter im Feuerwehr- und Sanitätsdienst geltende Arbeitszeitregelung auf Angestellte im Feuerwehr- und Sanitätsdienst sinngemäß übertragen werden.

Nr. 3

Zu § 15 Abs. 6

— Regelmäßige Arbeitszeit —

Die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden im Rahmen des Dienst-(Schicht-)planes durch entsprechende zusammenhängende Freizeit ausgeglichen.

Nr. 4

Zu § 17 — Überstunden —

(1) Überstunden gelten als dienstlich angeordnet, wenn sie durch die Erfordernisse des Flugbetriebes zwangsläufig bedingt waren.

(2) Angestellte, denen für gelegentliche Überstunden nach § 17 Abs. 2 keine Arbeitsbefreiung gewährt werden kann, erhalten für diese Überstunden die Überstundenvergütung (§ 35).

(3) Die für den Flughafen Stuttgart auf betrieblicher Grundlage vereinbarte Rufbereitschaft bleibt unberührt.

**Sonderregelungen
für Angestellte im Hafenbetriebsdienst und bei
Eisenbahnen des öffentlichen und des nichtöffentlichen
Verkehrs**

(SR 2 w BAT)

Für die Angestellten im Hafenbetriebsdienst und bei Eisenbahnen des öffentlichen und des nichtöffentlichen Verkehrs werden Sonderregelungen, soweit erforderlich, bezirklich vereinbart. Bis zum Inkrafttreten der bezirklichen Vereinbarung oder bis zur Feststellung, daß Sonderregelungen nicht notwendig sind, gilt das bisherige Recht.

**Sonderregelungen
für Angestellte im kommunalen feuerwehrtechnischen
Dienst**

(SR 2 x BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte, die hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt werden.

Nr. 2

Zu §§ 15 bis 17 — Arbeitszeit —

Die §§ 15 bis 17 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. 3

Zu § 55 — Unkündbare Angestellte —

Den Angestellten, die länger als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber Feuerwehrdienst geleistet haben, kann auch dann nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden, wenn sie ohne ihr Verschulden feuerwehrdienstuntauglich geworden sind oder das 60. Lebensjahr vollendet haben und nach den landesrechtlichen Bestimmungen aus diesem Grunde die Feuerwehrtätigkeit nicht mehr ausüben können. Diesen Angestellten dürfen keine Arbeiten übertragen werden, die ihnen mit Rücksicht auf ihre bisherige Tätigkeit nicht zugemutet werden können.

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 liegenden Gründe vorliegen.
2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig.
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, 60 und 71 Nr. 1 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 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.

Anlage 3
(§ 25)**Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten im kommunalen Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst**

§ 1

Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Angestellte im Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst haben Anspruch auf Eingruppierung in eine der Vergütungsgruppen VII bis IV a der Anlage 1 a, wenn sie die der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

(2) Für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen VII und IV b ist eine Erste Prüfung, für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen V b, IV b und IV a ist eine Zweite Prüfung abzulegen.

Für Sparkassenangestellte gilt auch die Lehrabschlußprüfung nach dem Besuch einer Bankenfachklasse in der Berufsschule oder eines Lehrlingslehrgangs an einer Verwaltungs- und Sparkassenschule als Erste Prüfung.

Protokollnotiz zu § 1:

(1) Die Lehrgänge und Prüfungen werden bei den durch die Länder oder durch die kommunalen Spitzenverbände anerkannten Verwaltungs- und Sparkassenschulen durchgeführt. Hierzu rechnen auch solche Lehrgänge und Prüfungen, die nicht für Beamte (Beamtenanwärter) und Angestellte gemeinsam, sondern als Sonderlehrgänge für Angestellte durchgeführt werden.

(2) Die in Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VII geforderten gründlichen Fachkenntnisse und in Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VI b geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse gelten durch die Erste Prüfung als nachgewiesen; die in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen V b, IV b und IV a geforderten gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse des Aufgabenkreises und gründlichen, vielseitigen Fachkenntnisse auf anderen mit dem Aufgabenkreis zusammenhängenden Gebieten der Verwaltung (des Betriebes) gelten durch die Zweite Prüfung als nachgewiesen.

§ 2

Zulage

(1) Wird ein Angestellter, der die in § 1 Abs. 2 vorgeschriebene(n) Prüfung(en) nicht abgelegt hat, überwiegend mit Tätigkeiten beschäftigt, die den Tätigkeitsmerkmalen einer der Vergütungsgruppen VII bis IV a entsprechen, ist ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Besteht hierzu aus Gründen, die der Angestellte nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit oder befindet sich der Angestellte in der Ausbildung, erhält er mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn dieser Beschäftigung eine persönliche Zulage. Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen der Grundvergütung, die er jeweils erhalten würde, wenn er zu diesem Zeitpunkt in die seiner Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe aufgerückt wäre und der jeweiligen Grundvergütung seiner bisherigen Vergütungsgruppe gewährt. Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die von der Vergütungsgruppe abhängen, richten sich

während der Zeit, für die die Zulage gezahlt wird, nach der der Tätigkeit des Angestellten entsprechenden Vergütungsgruppe.

(2) Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn der Angestellte entweder

- a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder
- b) nicht an der seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihm die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.

Sie entfällt ferner, wenn der Angestellte nach bestandener Prüfung in die seiner Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe eingruppiert wird. In diesem Falle erhält der Angestellte die Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er in dem in Absatz 1 Satz 2 genannten Zeitpunkt in die höhere Vergütungsgruppe aufgerückt wäre.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1:

Der Arbeitgeber darf die Entsendung des Angestellten zu einem Lehrgang nicht von Vorbildungsvoraussetzungen abhängig machen. Macht die Schule die Zulassung zum Lehrgang von solchen Voraussetzungen abhängig, hat der Angestellte dies nicht zu vertreten.

§ 3

Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Angestellte befreit, die

- a) am 1. Januar 1960 oder bei der Einstellung das vierzigste Lebensjahr vollendet haben; für Angestellte, denen während ihrer Beschäftigung bei einer unter diese Anlage fallenden Verwaltung keine Gelegenheit zur Teilnahme an der Ausbildung und Prüfung gegeben worden ist, obwohl sie sich nachweisbar darum bemüht haben, entfällt die Ausbildungs- und Prüfungspflicht mit der Vollendung des vierzigsten Lebensjahres,
- b) an Hochschulen Abschlußprüfungen abgelegt oder promoviert haben und mit einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit beschäftigt werden,
- c) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellte beschäftigt werden; wird der Anstellungsvertrag in ein Angestelltenverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Anlage,
- d) in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden,
- e) als Stenotypisten (Stenotypistinnen) beschäftigt werden,
- f) unter den Tarifvertrag vom 28. Februar 1959 über die Eingruppierung der im Lochkartenwesen tätigen Angestellten fallen,
- g) an Buchungs- und Rechenmaschinen beschäftigt werden.

(2) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind ferner Angestellte mit Tätigkeiten befreit, für die in den Tätigkeitsmerkmalen eine abgeschlossene Fachausbildung vorausgesetzt wird.

(3) Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als der Angestellte außerhalb des kommunalen Bereiches eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach § 1 Abs. 2 gleichwertig sind.

Protokollnotiz zu § 3 Abs. 1 Buchst. a):

Voraussetzung für die Befreiungsvorschrift nach § 3 Abs. 1 Buchst. a) ist nicht, daß der Angestellte, während er sich um die Teilnahme an einem Lehrgang bemüht, bereits Tätigkeiten nach den Tätigkeitsmerkmalen einer der Vergütungsgruppen VII bis IV a ausübt.

§ 4

Besitzstand

Angestellte, die am 15. Januar 1960 in eine der Vergütungsgruppen VII bis IV eingruppiert waren, ohne daß sie die für ihre Vergütungsgruppe erforderliche Prüfung abgelegt hatten, sind auch für die Weiterbeschäftigung in dieser Vergütungsgruppe sowie für Höhergruppierungen innerhalb der Vergütungsgruppen, für die entweder

die Erste Prüfung oder die Zweite Prüfung erforderlich ist, von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. Angestellte, die am 31. Dezember 1959 in die Vergütungsgruppe VI b eingereiht waren und nach Maßgabe des Tarifvertrages über die Neufassung von Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen VI b bis IV a der Anlage 1 zur TO.A vom 15. Januar 1960 Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b ausübten, rücken auch dann in diese Vergütungsgruppe auf, wenn sie die Zweite Prüfung nicht abgelegt haben.

§ 5

Angestellte in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben

Diese Anlage gilt nicht für Angestellte in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben.

§ 6

Bezirkliche Regelungen

Für Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und für Teile von Baden-Württemberg wird bezirklich eine Übergangs- oder Sonderregelung vereinbart.

An alle obersten Landesbehörden
und nachgeordneten Dienststellen.

— MBl. NW. 1961 S. 375.

Einzelpreis dieser Nummer 4,50 DM

Einzellieferungen nur durch den August Bagel Verlag, Düsseldorf, gegen Voreinsendung des Betrages zuzügl. Versandkosten (Einzelheft 0,25 DM) auf das Postscheckkonto Köln 85 16 oder auf das Girokonto 35 415 bei der Rhein. Girozentrale und Provinzialbank Düsseldorf. (Der Verlag bittet, keine Postwertzeichen einzusenden.)

Herausgegeben von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, Elisabethstraße 5. Druck: A. Bagel, Düsseldorf; Vertrieb: August Bagel Verlag Düsseldorf. Bezug der Ausgabe A (zweiseitiger Druck) und B (einseitiger Druck) durch die Post. Ministerialblätter, in denen nur ein Sachgebiet behandelt ist, werden auch in der Ausgabe B zweiseitig bedruckt geliefert. Bezugspreis vierteljährlich Ausgabe A 8,— DM, Ausgabe B 9,20 DM.