26 AMTSBLATT M 1302 B

DER ERZDIÖZESE FREIBURG

Freiburg im Breisgau, den 4. August 1977

Geltung des BAT für kirchliche Angestellte. — Bundesangestelltentarifvertrag.

Nr. 107 Ord. 25. 4. 77

Geltung des BAT für kirchliche Angestellte

„Gemäß § 1 Abs. 2 und 5 AVVO werden

1. der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 i. d. F. des 42. Änderungsvertrages zum BAT vom 16. März 1977,
2. der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 i. d. F. des Änderungsvertrages Nr. 1 vom 7. November 1974,
3. der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 17. Dezember 1970 i. d. F. des Tarifvertrages vom 16. Dezember 1973,
4. der Vergütungstarifvertrag Nr. 15 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 16. März 1977

für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg für anwendbar erklärt und veröffentlicht."

Bundes-Angestelltentarifvertrag

(Bund, Länder, Gemeinden) vom 23. Februar 1961 in der Fassung des 42. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 16. März 1977

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 (Anlage 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 Sonderregelung 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,
e II) die als Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen im Bereich des Bundesministers für Verteidigung beschäftigt werden,
e III) in Bundeswehrkrankenhäusern,
f I) auf Schiffen und schwimmenden Geräten mit Ausnahme der Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten der Bundeswehr und auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Institus sowie der Besatzungen der Feuerschiffe,
f II) als Besatzungen der Feuerschiffe und der ständig besetzten Leuchttürme in See,
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 Aufsichtdienst 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-, Elektrizitäts- und Fernheizwerken),
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,
z 1) des Bundesgrenzschutzes und der Beschaffungsstelle des Bundesministers des Innern,
z 2) im Bereich des Bundesamtes für Zivilschutz,
z 3) in der Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der Deutschen Demokratischen Republik

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2. Die Sonderregelungen sind Bestandteile des Tarifvertrages.

§ 3
Ausnahme vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Angestellte in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Molkereien, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen — mit Ausnahme der Steinbrüche der Wasser- und Schiffahrtsverwaltung des Bundes — 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 den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
e) ständige Angestellte (Dauerangestellte) aufgrund 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 Auszubildende, 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, Werksdirektoren 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 — mit Ausnahme der Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG, Bochum und der Dortmunder Stadtwerke Aktiengesellschaft (DStAG) —, 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 Fischereischutzbooten und Fischereiforschungsschiffen einschließlich der Ärzte und Heilgehilfen, jedoch ohne die auf diesen Fahrzeugen eingesetzten Angestellten des Deutschen Wetterdienstes,
n) (Wortlaut ersatzlos gestrichen)
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 Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,

r) nicht vollbeschäftigte in öffentlichen Schlachthöfen tätige Fleischbeschautierärzte, Fleischbeschauer und Trichinenschauer sowie gegen Stückvergütung außerhalb öffentlicher Schlachthöfe tätige Fleischbeschautierärzte, Fleischbeschauer und Trichinenschauer,
s) Angestellte bei Sparkassen im Saarland,
t) (Wortlaut ersatzlos gestrichen)
u) Angestellte bei der Vorortbahn Wilhelmshaven,
v) Angestellte bei der Bundesdruckerei,
w) (Wortlaut ersatzlos gestrichen)
x) Seelsorger im Bundesgrenzschutz.

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. h):
Eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung ist eine monatliche Vergütung, die höher ist als die monatliche Vergütung, die dem Angestellten beim Wirksamwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.
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.

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 Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Abschnitt III
Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6
Gelöbnis

Der Angestellte hat dem Arbeitgeber die gewissenhafte Diensterfüllung 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 Untersuchung 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. Für die Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar

die Angestellten	den Beamten
der Vergütungsgruppe	der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IXb, Kr. I	A 2
IXa, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VIb, VIa, Kr. IV, Kr. V	A 7
Vc, Kr. VI	A 8
Vb, Va, Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IVb, Kr. IX	A 10
IVa, Kr. X, Kr. XI	A 11
III, Kr. XII	A 12
IIb, IIa, II	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16

§ 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 (§ 5) 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 auf 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 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden
bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

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

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

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

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einen Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

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

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

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:
Bis zur Vereinbarung der Anlage 5 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.
Protokollnotiz zu Absatz 7:
Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt z.B. die Dienststelle oder den Betrieb, während unter dem Arbeitsplatz der Platz zu verstehen ist, an dem der Angestellte tatsächlich arbeitet.

§ 16
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Kann auch diese Freizeit nicht erteilt werden, wird für die Arbeitszeit, die zwischen 12 und 6 Uhr des darauffolgenden Tages, bei Wechselschichtarbeit zwischen 12 Uhr und dem Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des darauffolgenden Tages, liegt, der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d gezahlt.

§ 16 a
Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden in unmittelbarem Anschluß an die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die sich nicht unmittelbar an die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche tägliche Arbeitszeit anschließt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17
Überstunden

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

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

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) 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 bzw. betriebsübliche 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 bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

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

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

(5) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der

Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

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

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

Protokollnotiz zu den Absätzen 6 und 7:
Die Ausnahme für die Angestellten des Landes Berlin gilt nicht für die Angestellten beim Senator für Bundesangelegenheiten, Dienststelle Bonn, beim Senator für Finanzen, Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister, und beim Senator für Wissenschaft und Kunst, Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister.

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

a) für Angestellte des Bundes
Beschäftigungszeiten bei Dienstellen 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 Inhalts 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 ge-

wechselt hat. Die Sätze 5 und 6 finden im Bereich des Bundes sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungsstreitkräfte oder von geschlossenen Teilen solcher Einrichtungen für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

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

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

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten dürfen bei Bund und Ländern nur durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalwesen (Tarifrecht) zuständigen obersten Dienstbehörde als Beschäftigungszeiten angerechnet werden.

Bei den Mitgliedern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände soll die Anrechnung anderer als der vorgenannten Zeiten als Beschäftigungszeiten bei einem Wechsel zwischen der Gemeinde und ihrem in privater Rechtsform geführten Betrieb erfolgen.

§ 20
Dienstzeit

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

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

a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
d) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
e) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,
f) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages,
g) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 8. Mai 1945.

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

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

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

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz

oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

a) Die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren Deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbande der früheren deutschen Wehrmacht,

c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der früheren Deutschen Wehrmacht (einschl. Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchst. a) oder b) anzurechnen sind; Abs. 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,

d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,

e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres,

f) im Bereich des Bundes die Zeiten nach dem 5. Mai 1955, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres ununterbrochen im Dienst der Stationierungsstreitkräfte abgeleistet worden sind, wenn sich der Angestellte unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Stationierungsstreitkräften um Einstellung beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wird; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchst. a) und c):
Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.
Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchst. b) und d):
Zu den Zeiten des Kriegsdienstes oder einer Kriegsgefangenschaft rechnen auch Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst oder aus einer Kriegsgefangenschaft unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitsschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

§ 21
Ausschlußfrist

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

Abschnitt VI
Eingruppierung

§ 22
Eingruppierung

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotizen zu Absatz 2:
1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG,

Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

§ 23
Eingruppierung in besonderen Fällen

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

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

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

§ 23 a
Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

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

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergüungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
   a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfaßt werden,
   b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
   c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendent haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

   Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a) und b) genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten — bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Einsatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz und bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu deren Dauer — sind unschädlich.

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

   werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
   a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
   b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,

c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.

6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.
7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
   a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
   b) in die Vergütungsgruppen VIb, IVb und Ib um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.

§ 24
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

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

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

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

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

§ 25
Prüfungserfordernis

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

Abschnitt VII
Vergütung

§ 26
Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus

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

(2) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.

(3) Für Bund und Länder:
Über die Höhe der Grundvergütungen wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 21. bzw. 23. Lebensjahr (§ 28) und die Gesamtvergütungen der Angestellten unter 18 Jahren (§ 30) festgelegt.

§ 26a
Bemessungsgrundsätze für die Grundvergütungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die unter die Anlage 1a fallenden Angestellten

(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen für die unter die Anlage 1a fallenden Angestellten in Stufen festzusetzen. Von Vergütungsgruppe zu Vergütungsgruppe muß die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) um jeweils zehn vom Hundert und die Endgrundvergütung (letzte Stufe) um jeweils zwölfeinhalb vom Hundert höher sein. Der Unterschiedsbetrag zwischen der Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) und der Grundvergütung der 2. Stufe sowie zwischen dieser und der Grundvergütung der 3. Stufe muß in jeder Vergütungsgruppe jeweils fünfzehn vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen der Anfangs- und der Endgrundvergütung betragen.

(2) Ergeben sich bei der Berechnung Beträge von weniger als 50 Pfennig, so sind sie auf volle Deutsche Mark abzurunden; Beträge von 50 Pfennig und mehr sind auf volle Deutsche Mark aufzurunden.

§ 27
Grundvergütung
A. Angestellte, die unter die Anlage 1a fallen

Für Bund und Länder

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

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

(3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe IIb oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der

Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

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

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

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

Protokollnotizen zu Absatz 6:

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

Für den Bereich der VkA

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen II bis I das 23. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) seiner Vergütungsgruppe. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Garantiebetrag höher ist als seine bisherige Grundvergütung, höchstens jedoch die Endvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe II jedoch die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe). Garantiebetrag im Sinne des Satzes 1 ist der Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrükkungsgruppe.

Wird der Angestellte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Hat ein Angestellter bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zulage nach § 24 bezogen und wird er in die Vergütungsgruppe höhergruppiert, nach der die Zulage berechnet war, so erhält er die Grundvergütung, die der Berechnung der Zulage zugrunde gelegt war, wenn diese höher ist als die nach Unterabsatz 1 oder 2 errechnete Grundvergütung.

Würde dem Angestellten als Neueingestellten nach Absatz 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1.

Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung (Absatz 1 Satz 2) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

Nach der Höhergruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe

(3) Der Angestellte, der bei der Einstellung das 21. bzw. das 23. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres in der unmittelbar unter der Anstellungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe beschäftigt und am Tage der Einstellung höhergruppiert worden wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (1. Stufe) der Anstellungsgruppe. Bei Einstellung in die Vergütungsgruppe X erhält der Angestellte die Grundvergütung der Stufe, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. Lebensjahres in dieser Vergütungsgruppe beschäftigt worden wäre.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß

an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser Tarifvertrag angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,
   aa) wenn seine bisherige Grundvergütung nach diesem Abschnitt bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte,
   bb) wenn seine bisherige Grundvergütung nach § 27 Abschn. A dieses Tarifvertrages in der für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens der Grundvergütung entspricht, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung;
b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a) berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;
c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a) berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

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

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

Nach der Einstellung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

Die Unterabsätze 2 und 4 gelten entsprechend bei der Wiedereinstellung von Angestellten, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden (Saisonangestellte).

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der Herabgruppierungsgruppe und der bisherigen Vergütungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Grundvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe III jedoch die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe). Wird der Angestellte nicht in die nächstniedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Absatz 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Absatz 3 Unterabs. 1.

Nach der Herabgruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(5) 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.

Protokollerklärung zu Absatz 3:
Kein unmittelbarer Anschluß liegt vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen

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

(letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:
Kein unmittelbarer Anschluß liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 28
Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

Für Bund und Länder:

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IVb bis X, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen Ib bis IIb, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:
In den Vergütungsgruppen IVb bis X
nach Vollendung des 18. Lebensjahres 92 v. H.,
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 96 v. H.,
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 100 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen Ib bis IIb
vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).

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

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

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

Für den Bereich der VkA:

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen X bis Vb, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen II und Ib, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:
In den Vergütungsgruppen X bis Vb
nach Vollendung des 18. Lebensjahres 92 v. H.,
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 96 v. H.,
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 100 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).
In den Vergütungsgruppen II und Ib
vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).

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

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

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

§ 29
Ortszuschlag

Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt. § 11 Satz 2 gilt entsprechend. Bei nichtvollbeschäftigten Angestellten ist in Fällen der Anspruchskonkurrenz nach § 40 Abs. 5 und 6 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) § 34 Abs. 1 auf den Ehegattenbestandteil und auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags nicht anzuwenden, wenn bei teilzeitbeschäftigten Beamten auf diese Teile des Ortszuschlags § 6 BBesG nicht anzuwenden ist.
Protokollnotiz:

Bei der sinngemäßen Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sind auch Kinder zu berücksichtigen, für die aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 3, 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde.

§ 30
Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines 21jährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze:
Vor Vollendung des 15. Lebensjahres 50 v. H.,
nach Vollendung des 15. Lebensjahres 55 v. H.,
nach Vollendung des 16. Lebensjahres 65 v. H.,
nach Vollendung des 17. Lebensjahres 75 v. H.

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

§ 31
Kinderzuschlag

Anmerkung:

Wortlaut unter Beibehaltung der Paragraphenbezeichnung mit Wirkung vom 1. 1. 1975 gestrichen.
Durch Art. 2 des Einkommensteuerreformgesetzes

(EStRG) vom 5. 8. 1974 (BGBl. I S. 1769) ist das Bundeskindergeldgesetz dahingehend geändert und ergänzt worden, daß Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes mit Wirkung vom 1. 1. 1975 an ein Anspruch auf Kindergeld zusteht.

§ 32
Örtlicher Sonderzuschlag

Zur Grundvergütung tritt örtlicher Sonderzuschlag nach Maßgabe der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen. Für Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhöht sich in diesem Falle die in der Gesamtvergütung enthaltene Grundvergütung um den örtlichen Sonderzuschlag.

§ 33
Zulagen

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

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

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

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

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

(4) (Wortlaut ersatzlos gestrichen)

(5) (Wortlaut ersatzlos gestrichen)

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

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

§ 34
Vergütung Nichtvollbeschäftigter

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

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

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

§ 35
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

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

a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen

X bis Vc, Kr. I bis Kr. VI	25 v. H.,
Va und Vb, Kr. VII und Kr. VIII	20 v. H.,
IVb bis I, Kr. IX bis XII	15 v. H.,

b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,
c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
aa) ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
bb) bei Freizeitausgleich 35 v. H.,
d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem
aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,
bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.
der Stundenvergütung,
e) für Nachtarbeit 1,50 DM,
f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr — bei Wechselschichtarbeit bis zum Beginn dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht 0,75 DM.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.
Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:
Die Ausnahme für die Angestellten des Landes Berlin gilt nicht für die Angestellten beim Senator für Bundesangelegenheiten, Dienststelle Bonn, beim Senator für Finanzen, Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister, und beim Senator für Wissenschaft und Kunst, Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister.

§ 36
Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Vergütung ist für den Kalendermonat zu berechnen und dem Angestellten am 15. eines jeden Kalendermonats für den laufenden Kalendermonat zu zahlen. Der Abschluß ergänzender 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 einen vollen Kalendermonat, so werden für die Berechnung der auf den Anspruchszeitraum entfallenden Vergütung die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde, für die ein Vergütungsanspruch nicht besteht, vermindern sich die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung, so gilt Absatz 2 entsprechend.

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

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

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahler 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 auszuzahlende 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 VIII
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 Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Die Krankenbezüge werden
bei einer Dienstzeit (§ 20) von weniger als zwei Jahren und an Angestellte, die das 18. 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.

Dem Angestellten, der Altersruhegeld nach § 25 Abs. 1 bis 3 AVG, § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO, § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 oder 3 RKG erhält, werden Krankenbezüge längstens für die Dauer von sechs Wochen 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. Liegt dieser Zeitpunkt vor Ablauf der 16. Woche so werden die Krankenbezüge bis zum Ablauf der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten; die Rentenansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert der Angestellte schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, so gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge in vollem Umfange als Vorschüsse; die Rentenansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überbezahlten Krankenbezüge auf den Arbeitgeber über.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 4 Satz 1 Buchstabe a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(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, erhält der Angestellte als Krankenbezüge die Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende 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 2 Satz 6:
Wird der Empfänger einer Berufsunfähigkeitsrente erwerbsunfähig, und erhält er deshalb Erwerbsunfähigkeitsrente, gehen die Rentenansprüche nur bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Berufsunfähigkeitsrente und Erwerbsunfähigkeitsrente auf den Arbeitgeber über.
Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabsatz 1:
Zu den Zulagen gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der im § 47 Abs. 2 Unterabsatz 2 genannten Bezüge.

§ 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 Schadenersatz 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
von 50 Jahren 500 DM.

Zur Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 rechnen auf Antrag auch die Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden nach § 20 Abs. 3 liegen.

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

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

(3) Hat der Angestellte, der vor dem 1. April 1961 eine Dienstzeit von 25 oder 40 Jahren vollendet hat, weder aus diesem Anlaß noch nach dem 1. April 1961 gemäß Absatz 1 eine Jubiläumszuwendung erhalten und erreicht er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 59 oder § 60 oder aus den in § 62 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. d oder Nr. 2 Buchst. c genannten Gründen keine Dienstzeit mehr, bei deren Vollendung nach Absatz 1 eine Jubiläumszuwendung gewährt wird, so erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Jubiläumszuwendung; ihre Höhe richtet sich nach der in Absatz 1 genannten Dienstzeit, die er zuletzt vollendet hat. Satz 1 gilt entsprechend für den Angestellten, der vor dem 1. Mai 1963 eine Dienstzeit von 50 Jahren vollendet hat.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Angestellten, so wird die Jubiläumszuwendung den nach § 41 Abs. 1 Sterbegeldberechtigten gewährt. § 41 Abs. 5 Satz 1 gilt entsprechend.

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

a) der überlebende Ehegatte,
b) die leiblichen Abkömmlinge,

c) die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder,

Sterbegeld.

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

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

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

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

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

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

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

Abschnitt IX
Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42
Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von

a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),

b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsentschädigung),

c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,

d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen,

und

e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

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

(2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

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

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

§ 43
Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 44
Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

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

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 BAT). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsguts angehört hat. Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisse auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.
   Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne Hausstand nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1 oder Abs. 3 Nr. 5 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
   a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
      aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
      bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
   b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte aus einem im § 63 Abs. 5 Satz 3 Buchst. c oder in der Protokollnotiz hierzu genannten Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

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

§ 45
(aufgehoben durch den 22. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 7. 7. 1969)

Abschnitt X

§ 46
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Abschnitt XI
Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47
Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubsvergütung erhält der Angestellte

a) die Vergütung nach § 26,
b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
c) für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) nach Unterabsatz 2.

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

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. September des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des ersten Urlaubsabschnittes liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat.

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

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

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

(4) 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 für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestellenverhältnis 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 anzutreten. Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten fünf Monate anzutreten. Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums nach Satz 2 oder Satz 3 angetreten werden, ist er bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten, in das er übertragen worden ist.

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.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Zu den Zulagen im Sinne des Unterabsatzes 1 Buchst. b) des des Unterabsatzes 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Unterabsatz 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $^{3}/_{65}$, bei der Verteilung auf sechs Tage $^{1}/_{26}$ des Monatsdurchschnitts aus der Summe der

in dem vorangegangenen Kalenderjahr gezahlten Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der gezahlten Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b) bis d), der gezahlten Überstundenvergütungen (ausgenommen die Überstundenpauschvergütung nach Nr. 5 SR 2s), des gezahlten Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) für ausgeglichene Überstunden und der gezahlten Vergütungen für Bereitschaftsdienst und für Rufbereitschaft. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt.
Sind nach Unterabsatz 3 oder Unterabsatz 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des ersten Urlaubsabschnitts liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraums, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.

3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabsatz 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des ersten Urlaubsabschnitts liegenden vollen Kalendermonate.

§ 48
Dauer des Erholungsurlaubs

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

In der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
	Arbeitstage		
I und Ia	24	28	30
Ib bis IVa, Kr. X bis Kr. XII	22	26	28
IVb bis VI, Kr. IX bis Kr. V	20	23	27
VII bis X, Kr. IV bis Kr. I	20	23	25.

(2) Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres richtet sich die Dauer des Urlaubs nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

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

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

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

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

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

(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 oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

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 Urlaubsjahres 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 Aufrücken des Angestell-

ten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

§ 49
Zusatzurlaub

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

Protokollnotiz:
Solange der Zusatzurlaub für die Beamten nach Werktagen bemessen ist, gelten die Werktage als Arbeitstage im Sinne des § 48 Abs. 4 Satz 1. Ergibt sich danach ein Zusatzurlaub von mehr als 5 Arbeitstagen, werden je sechs Arbeitstage um einen Arbeitstag vermindert.

§ 50
Sonderurlaub

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

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

§ 51
Abgeltung

(1) Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden

a) wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,
b) 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,
d) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59), wenn der noch zustehende Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

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

(2) Die Geldabfindung beträgt für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftagewoche $^{1}/_{22}$, bei der Sechstagewoche $^{1}/_{26}$ der monatlichen Vergütung (§ 26). In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 52
Arbeitsbefreiung

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

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht
   a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
   b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
   c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
   d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlaßt sind,
   e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachtdienst 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 ver-

sorgungsärztlich 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 Berufsfortbildung 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 geregeltem 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) bei 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 Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

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

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
nach einer Beschäftigungszeit	Monatsschluß,
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 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

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

§ 54
Außerordentliche Kündigung

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

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

§ 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; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59
Beendigung des Arbeitsverhältnisse infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

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

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersruhegeld nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines 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 Amtsarztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. In den Fällen des Absatzes 1 Satz 3 tritt an die Stelle der Zustellung des Rentenbescheides der Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Monats.

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

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

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

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

(5) Nach Wiederherstellung der 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. Satz 1 gilt entsprechend für kündbare Angestellte, die eine Rente auf Zeit bezogen haben.

§ 60
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

(2) Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch

keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts andres 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 Inhalts 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 fünfundsechzigsten 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 umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.

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

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

Abschnitt XIII
Übergangsgeld

§ 62
Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

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

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
b) der Angestellte gekündigt hat,
c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
d) der Angestellte eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
e) der Angestellte aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung 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,
   d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG.
2. die Angestellte außerdem wegen
   a) Schwangerschaft,
   b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
   c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG, § 1248 Abs. 3 RVO oder § 48 Abs. 3 RKG

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Nr. 1 Buchstabe d und Nr. 2 Buchstabe c:
Die Vorschriften gelten entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezuge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

§ 63
Bemessung des Übergangsgeldes

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

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 1 Satz 4 bis 6 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

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

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

unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines 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, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenlosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Bei Angestellten, die

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

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

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,
c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entspre-

chenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,

e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,

f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,

g) Renten aus der Höherversicherung, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die der Angestellte ohne Beteiligung eines Arbeitgebers geleistet hat,

h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,

i) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG.

Protokollnotiz zu Absatz 3:
Als Ausbildungszeit nach Absatz 3 Satz 2 Buchst. d) gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.
Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 3 Buchst. c):
Diese Vorschrift gilt entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezuge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

§ 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 laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

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

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 3, 8 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.
Protokollnotiz zu Absatz 3:
Die Protokollnotiz zu § 29 gilt entsprechend.

Abschnitt XIV
Besondere Vorschriften

§ 65
Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

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

§ 66
Schutzkleidung

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

§ 67
Dienstkleidung

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

§ 68
Sachleistungen

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

§ 69
Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Wird in diesem Tarifvertrag auf die für die Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen und sind Beamte bei dem Arbeitgeber nicht beschäftigt, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Beamten der Gemeinden des Landes gelten, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

§ 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

(Wortlaut durch den 31. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 18. 10. 1973 gestrichen worden).

§ 72
Übergangsregelungen

1. Zu § 1:
   Auf Arbeitnehmer mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, mit denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Anwendung der TO.A arbeitsvertraglich vereinbart ist, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis dieser Tarifvertrag angewendet.
2. (gestrichen)
3. Zu § 19:
   Der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist für das bei ihrem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis die Hälfte des Unterschieds zwischen der bisherigen Dienstzeit und der nach § 19 errechneten Beschäftigungszeit hinzuzuzählen. Die nach Satz 1 der Beschäftigungszeit hinzuzählende Zeit bleibt bei der Berücksichtigung der Beschäftigungszeit im Rahmen der Dienstzeitberechnung nach § 20 Abs. 1 außer Ansatz.
4. bis 8. (gestrichen)
9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:
   Auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt, finden für die Dauer des bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehenden Arbeitsverhältnisses § 53 Abs. 3 und § 55 mit der Maßgabe Anwendung, daß die hierfür maßgebende Beschäftigungszeit erst am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages beginnt. Dasselbe gilt für nicht vollbeschäftigte 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 Bestimmung nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses.
11. und 12. (gestrichen)

§ 73
Schlußvorschriften

(1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten die in seinem Geltungsbereich bestehenden Tarifordnungen einschließlich der sich 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.

Insbesondere 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, RRB. 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 17. Mai 1963 für die Angestellten des öffentlichen Dienstes im Saarland, mit Ausnahme von § 3 Abs. 2, § 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 und Abschnitt III § 8 Abs. 1 Unterabs. 3,

m) der Tarifvertrag des Freistaates Bayern vom 22. November 1955 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der für die Durchführung der aufgrund 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) Für den Bereich der VkA:

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 Besondern Dienstordnungen enthaltenen Tätigkeitsmerkmale, soweit sie noch in Kraft sind; mit Ausnahme der Tätigkeitsmerkmale für Angestellte an Theatern und Bühnen

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) gestrichen durch 10. Änderungs-TV, gültig ab 1. 3. 1964),
   d) Tarifvertrag vom 15. Januar 1960 über die Änderung und Ergänzung der Anlage 1 zur TO.A,
   e) (gestrichen durch 9. Änderungs-TV, gültig ab 1. 4. 1963).

B. im Bereich des Bundes
   ...

C. im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
   ...

D. bei den Sparkassen
   Tarifvertrag vom 3. November 1960 über die Vergütungsordnung für Sparkassenangestellte,

E. im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
   a) (aufgehoben durch 3. Änderungs-TV, ab 1. 2. 1963),
   b) Tarifvertrag vom 19. Januar 1961 über die Eingruppierung der Angestellten der Hamburger Flughafen-Verwaltung GmbH.

(4) (Gestrichen mit Wirkung vom 1. 12. 1975 durch 38. Änderungs-TV zum BAT vom 24. 6. 1975.)

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

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

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der §§ 22 bis 24 und der Sonderregelungen hierzu unbeschadet der Unterabsätze 2 und 3 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

a) die §§ 15, 16 16a und 17 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 1980,
b) der § 35 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 1977.

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

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

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

Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 i. d. F. des Änderungs-TV Nr. 1 vom 7. November 1974

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Ange-

stellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Medizinalassistent, Praktikant, Lernschwester, Lernpfleger oder als Schülerin oder Schüler in der Krankenpflegehilfe im öffentlichen Dienst gestanden hat oder
im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht
und

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

(2) Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art im öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung,

1. wenn er wegen
   a) Erreichens der Altersgrenze (§ 60 BAT) oder
   b) Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59 BAT)
   ausgeschieden ist oder
2. wenn er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übertritt und der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt oder
3. wenn er wegen
   a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
   b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
   c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
   oder
   d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
4. die Angestellte außerdem, wenn sie wegen
   a) Schwangerschaft,
   b) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
   c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG, § 1248 Abs. 3 RVO oder § 48 Abs. 3 RKG

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Absatz 1 gilt nicht.

(3) Der Saisonangestellte erhält die Zuwendung, wenn er in dem laufenden und in dem vorangegangenen Kalenderjahr insgesamt mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat, es sei denn, daß er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vorzeitig ausgeschieden ist oder ausscheidet. Absätze 1 und 2 gelten nicht.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 und des Absatzes 3 Satz 1 letzter Halbsatz wird die Zuwendung auch gezahlt, wenn

1. der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an sein Arbeitsverhältnis von demselben Arbeitgeber oder von einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übernommen wird,
2. der Angestellte aus einem der in Absatz 2 Nr. 3 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
3. die Angestellte aus einem der in Absatz 2 Nr. 4 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(5) Hat der Angestellte in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 oder des Absatzes 3 Satz 1 letzter Halbsatz die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 4 vorliegt.

Protokollnotizen:

1. Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis durch Tarifvertrag geregelt ist.
2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2, des Absatzes 2 Satz 1 und des Absatzes 4 Nr. 1 ist eine Beschäftigung
   a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
   b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
3. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und des Absatzes 2 Satz 1 sowie kein unmittelbarer Anschluß im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 2 und des Absatzes 4 Nr. 1 liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.
4. Saisonangestellte im Sinne des Absatzes 3 sind Angestellte, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden.
5. Stirbt der Angestellte nach der Auszahlung, aber vor Fälligkeit der Zuwendung, gelten die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 bzw. des Absatzes 2 als erfüllt.
6. Die Vorschriften des Absatzes 2 Nr. 3 Buchst. d und Nr. 4

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

§ 2
Höhe der Zuwendung

(1) Die Zuwendung beträgt — unbeschadet des Absatzes 2 — 100 v. H. der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. Dabei sind bei der Anwendung des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. c BAT bei der Fünftagewoche 22 Urlaubstage, bei der Sechtagewoche 26 Urlaubstage und bei anderer Verteilung der Arbeitszeit die entsprechende Zahl von Urlaubstagen zugrunde zu legen.
Für den Angestellten, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Für den Angestellten der unter § 1 Abs. 2 oder 3 fällt und der im Monat September nicht im Arbeitsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

Für den Angestellten, der unter die SR 2d BAT fällt, ist die Urlaubsvergütung maßgebend, die ihm bei Verwendung im Inland zugestanden hätte.

(2) Hat der Angestellte nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art oder während eines dieser Rechtsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er weder Bezüge noch Mutterschaftsgeld erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Angestellte wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst von seinem Arbeitgeber keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat.

(3) Die Zuwendung nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich um 50,— DM für jedes Kind, für das dem Angestellten für den Monat September bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder eine der in § 8 Abs. 1 BKGG genannten Leistungen zugestanden hat.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Angestellten in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als drei Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten betragen, so erhöht sich die Zuwendung statt um den Betrag nach Unterabsatz 1 um 37,50 DM.

Hat dem Angestellten in dem maßgebenden Kalendermonat nach § 45 Abs. 6 BKGG in Verbindung mit § 19 Abs. 2 Nrn. 1 und 4 BBesG in der bis zum 31. Dezember 1974 geltenden Fassung für ein Kind nur das halbe Kindergeld zugestanden, erhöht sich die Zuwendung statt um die Beträge nach Unterabsatz 1 und 2 um 25,— DM.

(4) Gehört der dienstliche Wohnsitz des unter den Geltungsbereich der SR 2d BAT fallenden Angestellten am Tage der Fälligkeit der Zuwendung zu einem anderen Währungsgebiet als dem der Deutschen Mark, so wird § 2 Abs. 2 BBesG entsprechend angewendet.

(5) Hat der Angestellte nach § 1 Abs. 2 oder 3 dieses Tarifvertrages oder entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 1 Abs. 2 oder 3 dieses Tarifvertrages oder entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz 3 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 3:
Kinder, für die Kindergeld zusteht, sind auch Kinder, für die aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz Kindergeld zusteht.

§ 3
Anrechnung von Leistungen

Wird auf Grund anderer Bestimmungen oder Verträge oder auf Grund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtszuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, so wird diese Leistung auf die Zuwendung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

§ 4
Zahlung der Zuwendung

(1) Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

(2) In den Fällen des § 1 Abs. 2 und 3 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

§ 5
Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1974 in Kraft. Er kann zum 30. Juni eines jeden Jahres, frühestens zum 30. Juni 1977, schriftlich gekündigt werden.

b) Tarifvertrag
über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte
vom 17. Dezember 1970*)**)

§ 1
Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Angestellte erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Der unter die SR 2y BAT fallende Angestellte hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

a) für den vollbeschäftigten Angestellten 13,— DM,
b) für den nichtvollbeschäftigten Angestellten 6,50 DM.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht gesamtversorgungsfähig.

§ 2
Mitteilung der Anlageart

Der Angestellte teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3
Enstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Angestellte dem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Angestellten von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 13 DM zusammentrifft.

§ 4
Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Angestellte kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Angestellte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Angestellte diese Änderung aus Anlaß der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5
Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c des Vermögensbildungsgesetzes hat der Angestellte seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen

bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

§ 6
Übergangsvorschrift zu § 2

Die Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 28. Januar 1970 gilt als Mitteilung der Anlageart gemäß § 2 dieses Tarifvertrages.

§ 7
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1971 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1972*) schriftlich gekündigt werden.

Vergütungstarifvertrag Nr. 15 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
vom 16. März 1977

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen.

§ 2
Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT fallen

(1) Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen der Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 BAT), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Gesamtvergütungen der Angestellten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 3.

§ 3
Angestellte, die unter die Anlage 1 b zum BAT fallen

(1) Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 4 festgelegt.

(2) Die Gesamtvergütungen der Angestellten, di das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 3 BAT), ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 4
Stundenvergütungen

Die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. BAT) betragen:

In Vergütungsgruppe	DM	In Vergütungsgruppe	DM
X	8,50	Kr. I	9,30
IX b	8,98	Kr. II	9,76
IX a	9,16	Kr. III	10,26
VIII	9,53	Kr. IV	10,79
VII	10,18	Kr. V	11,35
VI a/b	10,88	Kr. VI	11,98
V c	11,72	Kr. VII	12,88
V a/b	12,84	Kr. VIII	13,64
IV b	13,89	Kr. IX	14,48
IV a	15,09	Kr. X	15,37
III	16,40	Kr. XI	16,35
II b	17,24	Kr. XII	17,33
II a	18,16		
I b	19,83		
I a	21,56		
I	23,52		

§ 5
Bemessungsgrundlage für Zulagen

(1) Für die Bemessung der nachstehenden Zulagen tritt in den Vergütungsgruppen V c und VI b bis X an die Stelle der Anlage 1 die Anlage 6:

1. Sonderregelungen zum BAT
   Nr. 9 Abs. 1 SR 2 e II
   Nr. 6 Abs. 2 Unterabs. 1 SR 2 k
2. Anlage 1 a zum BAT
   a) In Teil I
      Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII
   b) In Teil II
      Abschnitt H
      Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V c
      Abschnitt N Unterabschn. I
      Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII und Protokollnotizen Nrn. 3 und 6
      Abschnitt N Unterabschn. II
      Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe VII und Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VIII
      Abschnitt N Unterabschn. III
      Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe VII
      Abschnitt P Unterabschn. II
      Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII
      Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VIII
   c) In Teil III

Abschnitt A Unterabschn. V
Nr. 1 der Vorbemerkungen
Abschnitt C Unterabschn. III
Fußnoten 2 und 3
Abschnitt D
jeweilige Fußnoten 1 zu Vergütungsgruppe Vc der Unterabschnitte I, II und III
Abschnitt L Unterabschn. VII
Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe VII und Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VIII
Abschnitt O
Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII

d) In Teil IV
Abschnitt A Unterabschn. III
Nr. I der Vorbemerkungen
Abschnitt B
Fußnoten 2 und 3

e) Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe Vc der zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für die im Straßenkontrolldienst beschäftigten Angestellten der Bundesanstalt für den Güterfernverkehr (Tarifvertrag vom 24. April 1972).

(2) Für die Bemessung der Zulage nach Nr. 6 Abs. 2 SR 2 u. BAT in der für den Bereich der Tarifgemeinsschaft deutscher Länder geltenden Fassung ist der Betrag von 1 357,81 DM zugrunde zu legen.

§ 6
Überleitung am 1. Februar 1977

(Anwendung entfällt)

§ 7
Ausgleichszulagen für die Angestellten im Saarland

(Anwendung entfällt)

§ 8
Ortszuschlag

Abweichend von § 29 BAT gilt die diesem Tarifvertrag als Anlage 7 beigefügte Ortszuschlagstabelle. Sie tritt außer Kraft, wenn für die Beamten eine entsprechende oder eine günstigere Ortszuschlagstabelle in Kraft tritt. Von diesem Zeitpunkt an ist § 29 BAT uneingeschränkt anzuwenden.

§ 9
Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 28. Februar 1977 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die im unmittelbaren Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind. Dies gilt ferner nicht für Angestellte, die wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 oder 3 AVG, § 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 3 RKG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Satzes 2 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 10
Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Februar 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 1978, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1
zum Vergütungstarifvertrag Nr. 15

Tabelle der Grundvergütungen
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres

(§ 27 Abschn. A BAT)

Verg.-Gr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem Lebensjahr (monatlich in DM)														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
I	—	2 803,71	2 955,71	3 107,73	3 259,73	3 411,74	3 563,76	3 715,77	3 867,78	4 019,79	4 171,81	4 323,82	4 475,83	4 627,83	—
Ia	—	2 584,28	2 702,41	2 820,52	2 938,64	3 056,76	3 174,90	3 293,03	3 411,13	3 529,26	3 647,38	3 765,52	3 883,63	3 996,89	—
Ib	—	2 297,46	2 411,01	2 524,58	2 638,12	2 751,68	2 865,23	2 978,80	3 092,35	3 205,91	3 319,46	3 433,01	3 546,58	3 659,88	—
IIa	—	2 036,46	2 140,76	2 245,07	2 349,37	2 453,68	2 557,99	2 662,30	2 766,60	2 870,91	2 975,22	3 079,52	3 183,76	—	—
IIb	—	1 898,78	1 993,87	2 088,94	2 184,03	2 279,11	2 374,20	2 469,27	2 564,36	2 659,45	2 754,53	2 849,62	2 891,19	—	—
III	1 809,88	1 898,78	1 987,70	2 076,61	2 165,53	2 254,45	2 343,37	2 432,27	2 521,19	2 610,11	2 699,04	2 787,95	2 872,54	—	—
IVa	1 640,64	1 722,—	1 803,36	1 884,71	1 966,07	2 047,43	2 128,79	2 210,15	2 291,51	2 372,87	2 454,23	2 535,59	2 615,84	—	—
IVb	1 500,09	1 564,63	1 629,18	1 693,70	1 758,24	1 822,79	1 887,31	1 951,86	2 016,40	2 080,93	2 145,47	2 210,—	2 218,59	—	—
Va	1 326,43	1 377,56	1 428,68	1 483,90	1 540,63	1 597,39	1 654,13	1 710,88	1 767,62	1 824,36	1 881,11	1 937,86	1 990,56	—	—
Vb	1 326,43	1 377,56	1 428,68	1 483,90	1 540,63	1 597,39	1 654,13	1 710,88	1 767,62	1 824,36	1 881,11	1 937,86	1 941,80	—	—
Vc	1 253,84	1 299,92	1 346,07	1 394,46	1 442,84	1 493,28	1 546,98	1 600,69	1 654,39	1 708,08	1 761,10	—	—	—	—
VIa	1 187,37	1 222,98	1 258,58	1 294,19	1 329,79	1 366,46	1 403,85	1 441,23	1 479,29	1 520,78	1 562,28	1 603,79	1 645,28	1 686,79	1 722,38
VIb	1 187,37	1 222,98	1 258,58	1 294,19	1 329,79	1 366,46	1 403,85	1 441,23	1 479,29	1 520,78	1 562,28	1 594,75	—	—	—
VII	1 100,01	1 128,92	1 157,85	1 186,76	1 215,69	1 244,60	1 273,53	1 302,45	1 331,37	1 361,09	1 391,47	1 413,38	—	—	—
VIII	1 017,60	1 044,05	1 070,50	1 096,96	1 123,41	1 149,87	1 176,32	1 202,77	1 229,23	1 248,89	—	—	—	—	—
IXa	984,33	1 010,63	1 036,92	1 063,21	1 089,51	1 115,80	1 142,09	1 168,39	1 194,62	—	—	—	—	—	—
IXb	947,43	971,42	995,42	1 019,42	1 043,42	1 067,42	1 091,41	1 115,41	1 135,69	—	—	—	—	—	—
X	879,75	903,75	927,75	951,74	975,74	999,74	1 023,74	1 047,74	1 071,70	—	—	—	—	—	—

Tabelle der Grundvergütungen
für die unter die Anlage 1 a fallenden Angestellten unter 21 bzw. 23 Jahren
(zu § 28 BAT)

VergGr.	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b	2 182,59
II a	1 934,64
II b	1 803,84

VergGr.	Grundvergütung nach Vollendung des		
	18.	19.	20.
	Lebensjahres (monatlich in DM)		
IV b	–	–	1 500,09
V a / V b	–	–	1 326,43
V c	1 153,53	1 203,69	1 253,84
VI a / VI b	1 092,38	1 139,88	1 187,37
VII	1 012,01	1 056,01	1 100,01
VIII	936,19	976,90	1 017,60
IX a	905,58	944,96	984,33
IX b	871,64	909,53	947,43
X	809,37	844,56	879,75

Anlage 3
zum Vergütungstarifvertrag Nr. 15

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

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
	VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
	(monatlich in DM)					
Vor Vollendung des 15. Lebensjahres	813,96	770,28	729,07	—	693,99	660,15
Nach Vollendung des 15. Lebensjahres	895,35	847,30	801,98	—	763,38	726,16
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1 058,14	1 001,36	947,79	926,17	902,18	858,19
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1 220,93	1 155,41	1 093,61	1 068,65	1 040,98	990,22

Anmerkung: Für Angestellte mit dienstlichem Wohnsitz in Berlin tritt hierzu der örtliche Sonderzuschlag nach § 32 in Verbindung mit § 30 BAT.

Anlage 4
§ 5 des Vergütungstarifvertrages Nr. 15

Tabelle der Bemessungsgrundlage für Zulagen

VergGr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.			
	Lebensjahr (monatlich)														
V c	1 249,32	1 297,71	1 346,07	1 394,46	1 442,84	1 493,28	1 546,98	1 600,69	1 654,39	1 708,08	1 761,10	—			
VI b	1 179,53	1 216,91	1 254,29	1 291,68	1 329,07	1 366,46	1 403,85	1 441,23	1 479,29	1 520,78	1 562,28	1 594,75			
VII	1 087,79	1 118,16	1 148,53	1 178,89	1 209,27	1 239,62	1 269,99	1 300,36	1 330,73	1 361,09	1 391,47	1 413,38			
VIII	1 001,27	1 029,04	1 056,81	1 084,60	1 112,37	1 140,15	1 167,92	1 195,69	1 223,48	1 244,12	—	—			
IX a	966,34	993,95	1 021,56	1 049,17	1 076,77	1 104,38	1 131,99	1 159,60	1 187,14	—	—	—			
IX b	927,59	952,79	977,98	1 003,18	1 028,38	1 053,58	1 078,77	1 103,97	1 125,27	—	—	—			
X	856,52	881,72	906,92	932,12	957,31	982,51	1 007,71	1 032,91	1 058,08	—	—	—			

Ortszuschlag für die Angestellten

Tarifklasse	Zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 1 Kind	Stufe 4 2 Kinder	Stufe 5 3 Kinder	Stufe 6 4 Kinder	Stufe 7 5 Kinder	Stufe 8 6 Kinder
		Monatsbeträge in DM							
I b	I bis II b	526,23	625,73	710,87	792,24	829,99	901,54	973,09	1 062,21
I c	III bis V a/b, Kr. VII bis Kr. XII	467,68	567,18	652,32	733,69	771,44	842,99	914,54	1 003,66
II	V c bis X, Kr. I bis VI	440,54	535,32	620,46	701,83	739,58	811,13	882,68	971,80

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 89,12 DM.

Anlage 2
zum Rdschr. des FM vom 31. März 1977
Nr. P 8031 — 7/77

Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 BAT/ Überstundenvergütungen nach § 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT

VergGr.	Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT) DM	Zeitzuschlag für Überstunden 25/20/15 v. H. DM	Überstundenvergütung DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v. H. DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfesttagen	
					ohne Freizeitausgleich 135 v. H. DM	bei Freizeitausgleich 35 v. H. DM	Ostern, Pfingsten 25 v. H. DM	Weihnachten, Neujahr 100 v. H. DM
1	2	3	4	5	6	7	8	9
X	8,50	2,13	10,63	2,13	11,48	2,98	2,13	8,50
IX b	8,98	2,25	11,23	2,25	12,12	3,14	2,25	8,98
IXa	9,16	2,29	11,45	2,29	12,37	3,21	2,29	9,16
VIII	9,53	2,38	11,91	2,38	12,87	3,34	2,38	9,53
VII	10,18	2,55	12,73	2,55	13,74	3,56	2,55	10,18
VI a/b	10,88	2,72	13,60	2,72	14,69	3,81	2,72	10,88
V c	11,72	2,93	14,65	2,93	15,82	4,10	2,93	11,72
V a/b	12,84	2,57	15,41	3,21	17,33	4,49	3,21	12,84
IV b	13,89	2,08	15,97	3,47	18,75	4,86	3,47	13,89
IV a	15,09	2,26	17,35	3,77	20,37	5,28	3,77	15,09
III	16,40	2,46	18,86	4,10	22,14	5,74	4,10	16,40
II b	17,24	2,59	19,83	4,31	23,27	6,03	4,31	17,24
II a	18,16	2,72	20,88	4,54	24,52	6,36	4,54	18,16
I b	19,83	2,97	22,80	4,86	26,77	6,94	4,96	19,83
I a	21,56	3,23	24,79	5,39	29,11	7,55	5,39	21,56
I	23,52	3,53	27,05	5,88	31,75	8,23	5,88	23,52
Kr. I	9,30	2,33	11,63	2,33	12,56	3,26	2,33	9,30
Kr. II	9,76	2,44	12,20	2,44	13,18	3,42	2,44	9,76
Kr. III	10,26	2,57	12,83	2,57	13,85	3,59	2,57	10,26
Kr. IV	10,79	2,70	13,49	2,70	14,57	3,78	2,70	10,79
Kr. V	11,35	2,84	14,19	2,84	15,32	3,97	2,84	11,35
Kr. VI	11,98	3,--	14,98	3,--	16,17	4,19	3,--	11,98
Kr. VII	12,88	2,58	15,46	3,22	17,39	4,51	3,22	12,88
Kr. VIII	13,64	2,73	16,37	3,41	18,41	4,77	3,41	13,64
Kr. IX	14,48	2,17	16,65	3,62	19,55	5,07	3,62	14,48
Kr. X	15,37	2,31	17,68	3,84	20,75	5,38	3,84	15,37
Kr. XI	16,35	2,45	18,80	4,09	22,07	5,72	4,09	16,35
Kr. XII	17,33	2,60	19,93	4,33	23,40	6,07	4,33	17,33