

# Bundes-Angestellten-Tarifvertrag

(Bund, Länder, Gemeinden)

(BAT)

vom 23. Februar 1961

nebst

Tarifvertrag vom 23. Februar 1961 zu § 71 BAT  
betreffend Besitzstandswahrung

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tariftgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitz des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

— Hauptvorstand —,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

— Hauptvorstand —

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## ABSCHNITT 1

### Geltungsbereich

#### § 1

#### Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer

a) des Bundes mit Ausnahme der Deutschen Bundesbahn und der  
Deutschen Bundespost,

b) der Länder und der Stadtgemeinde Bremen,

c) der Mitglieder der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

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

## § 2

### Sonderregelungen

Für Angestellte

a) in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,

b) in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen,

c) als Ärzte und als Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen,

d) die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind,

e) I. im Bereich des Bundesministers für Verteidigung,

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

III. in Lazaretten der Bundeswehr,

f) auf Schiffen und schwimmenden Geräten mit Ausnahme der Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten der Bundeswehr und auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts,

g) auf seegehenden Schiffen des Deutschen Hydrographischen Instituts,

h) im Flugsicherungsdienst,

i) im Wetterdienst,

k) an Theatern und Bühnen,

l) als Lehrkräfte,

m) als Bibliothekare an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereien,

n) im Justizvollzugsdienst, die im Aufseherdienst tätig sind,

o) in Kernforschungseinrichtungen,

p) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben,

q) im forstlichen Außendienst,

- r) als Hausmeister,
  - s) der Sparkassen,
  - t) in Versorgungsbetrieben (Gas-, Wasser- und Elektrizitätsbetriebe),
  - u) in Nahverkehrsbetrieben,
  - v) in Flughafenbetrieben,
  - w) im Hafenbetriebsdienst und bei Eisenbahnen des öffentlichen und nichtöffentlichen Verkehrs,
  - x) im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst,
  - y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,
- gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2. Die Sonderregelungen sind Bestandteile des Tarifvertrages.

## § 3

### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Angestellte in Bergbaubetrieben, Brauereien, Formsteinwerken, Gaststätten, Hotels, Molkereien, Porzellanmanufakturen, Salinen, Steinbrüchen — mit Ausnahme der Steinbrüche der Bundeswasser- und Schiffsverkehrsverwaltung — und Ziegeleien,
- b) Angestellte, die als ortsansässige Kräfte von deutschen Dienststellen im Ausland angestellt werden, ohne Rücksicht auf ihre Staatsangehörigkeit, mit Ausnahme der deutschen Angestellten im bayerischen Forstdienst, die ihre Tätigkeit in Österreich verrichten,
- c) künstlerisches Theaterpersonal, technisches Theaterpersonal mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit und Orchestermusiker,
- d) Angestellte, die Arbeiten nach §§ 140, 142, 153 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung oder nach § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924 verrichten,
- e) ständig Angestellte (Dauerangestellte) auf Grund früherer landesrechtlicher Bestimmungen in beamtenähnlicher Stellung,
- f) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten,
- g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen,
- h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,

- i) leitende Ärzte (Chefärzte), Kurdirektoren, Werkstdirektoren und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- k) Angestellte in Betrieben mit eigener Rechtspersönlichkeit im Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Nordrhein-Westfalen, in denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages der Tarifvertrag für Angestellte, die nicht unter den Geltungsbereich der TOA 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) die eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Beschäftigung ausübenden Angehörigen des Fahrpersonals des Bundes-schleppbetriebes,
- o) Arbeitnehmer mit einfacheren oder mechanischen Tätigkeiten in Nahverkehrsbetrieben, denen eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Tätigkeit übertragen ist, wenn sie für die von liegende Tätigkeit nicht mehr voll leistungsfähig sind,
- p) Hausschwangere und Ammen,
- q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,
- r) nicht vollbeschäftigte Trichinenschauer,
- s) Angestellte bei Sparkassen im Saarland,
- t) Angestellte beim Bayerischen Schulbuchverlag,
- u) Angestellte bei der Vorortbahn Wilhelmshaven,
- v) Angestellte bei der Bundesdruckerei,
- w) Angestellte beim Torfwerk Schussenried.

#### Protokollnotiz zu Buchst. c):

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

#### Protokollnotiz zu Buchst. e):

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

#### Protokollnotiz zu Buchst. q):

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

#### Protokollnotiz zu Buchst. r):

Gegen Gebühren tätige Trichinenschauer fallen nicht unter diesen Tarifvertrag.

### ABSCHNITT II

#### Arbeitsvertrag

##### § 4

#### Schriftform, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhandigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

##### § 5

#### Probezeit

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

### ABSCHNITT III

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

##### § 6

#### Gelöbns

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

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

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

## § 7

### Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

## § 8

### Allgemeine Pflichten

- (1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung — ihm erkennbar — den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

## § 9

### Schweigegepflicht

- (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, Maschinenanteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Abdruck 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.

## § 10

### Belohnungen und Geschenke

- (1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

## § 11

### Nebentätigkeit

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

## § 12

### Versetzung und Abordnung

- (1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.
- (2) Bei Bund und Ländern ist eine Versetzung nur innerhalb des Geschäftsbereiches der obersten Dienstbehörde zulässig. Mit seiner Zustimmung kann der Angestellte auch in den Geschäftsbereich einer anderen obersten Dienstbehörde des Arbeitgebers versetzt werden.
- (3) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

### Personalakten

- (1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
- (2) Der Angestellte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

### Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

### Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

## ABSCHNITT IV

### Arbeitszeit

#### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 45 Stunden. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden, bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich zwei Stunden täglich fällt, bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich drei Stunden täglich fällt, bis zu zwölf Stunden (höchstens 132 Stunden in zwei Wochen), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

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

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

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

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

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

### Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

#### Arbeitszeit an Samstagen und vor Festtagen

- (1) An Samstagen, an denen dienstplanmäßig gearbeitet wird, wird die Arbeitszeit nach Möglichkeit so verkürzt, daß der Nachmittag dienstfrei ist (Wochenendfrühschluß). Die ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage der Kalenderwoche verteilt. Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluß nicht für alle Angestellten möglich ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen.
- (2) An den Tagen vor Neujahr, dem ersten Osterfeiertag, dem ersten Pfingstfeiertag und dem ersten Weihnachtsfeiertag soll die Arbeitszeit, soweit die Verhältnisse der Verwaltung oder des Betriebes es zulassen, bereits um zwölf Uhr enden.

### Überstunden

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

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

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

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

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

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

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

### 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

#### Beschäftigungszeit

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

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

- a) für Angestellte des Bundes

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

- b) für Angestellte der Länder

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

c) für Angestellte der Gemeinden

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

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

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

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

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

§ 20

Dienstzeit

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

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

a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitglie-

dem 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.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Diensttherm 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 des selben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übertreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Wehrdienst- und Reichsarbeitsdienstpflcht (aktive Dienstpflicht und Übungen),

b) die Kriegsdienstzeit,

c) die Zeit einer Kriegsgefangenschaft,

d) die Zeit einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als Geisel nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

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

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

#### § 21

##### Ausschlußfrist

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

#### ABSCHNITT VI

##### Eingruppierung

#### § 22

##### Eingruppierung bei der Einstellung

- (1) Der Angestellte wird bei der Einstellung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) festgelegt sind, in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend ausübenden Tätigkeit entspricht.
- (2) Die hiernach in Betracht kommende Vergütungsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

#### § 23

##### Höhergruppierung

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

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Krankheit, Kuraufenthalt oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs

Wochen unterbrochen worden, so wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, so gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

- (2) Der Angestellte ist unverzüglich höherzugruppieren,

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

#### § 24

##### Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine überwiegend ausübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, so erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine überwiegend ausübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht, übertragen, und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, so erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.
- (3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied zwischen den Vergütungen der höheren Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte eingruppiert ist.
- (4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 52) sowie bei Krankheit und Er-



holungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## § 25

### Prüfungserfordernis

Die Ablegung der Ersten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen VII und VI b und der Zweiten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen V b bis IV a richtet sich im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände nach der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag.

## ABSCHNITT VII

### Vergütung

## § 26

#### Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus

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

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

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

## § 27

### Grundvergütung

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

vertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

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

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

Eingangsgruppen im Sinne des Satzes 1 sind

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

(4) Bei einer Herabgruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung, die er erhalten würde, wenn er die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einer höheren Vergütungsgruppe verbrachten Zeiten in der neuen Vergütungsgruppe abgeleistet hätte; in gleicher Weise werden Zeiten berücksichtigt, die der Angestellte während des

bestehenden Arbeitsverhältnisses früher in der neuen Vergütungsgruppe verbracht hat. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Rückt der Angestellte später wieder in die verlassene Vergütungsgruppe auf, erhält er die zuletzt in dieser Vergütungsgruppe bezogene Grundvergütung, wenn sie höher ist als die nach Absatz 2 errechnete. Rückt der Angestellte in eine niedrigere als die verlassene Vergütungsgruppe auf, so wird er in sinngemäßer Anwendung der Sätze 1 bis 3 so behandelt, wie wenn er die in der ursprünglich verlassenen Vergütungsgruppe verbrachte Zeit in der Vergütungsgruppe verbracht hätte, in die er aufrückt.

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

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

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

(6) Ist der Angestellte aus einem Angestelltenverhältnis ausgeschieden, auf das der bei der Wiedereinstellung geltende Vergütungstarifvertrag noch nicht angewendet worden ist, so ist bei der Anwendung der Absätze 4 und 5 von der Grundvergütung auszugehen, die sich ergeben hätte, wenn der geltende Vergütungstarifvertrag auf das frühere Angestelltenverhältnis angewendet worden wäre.

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

## § 28

### Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 22 bzw. 26 Jahren

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

In den Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis X:

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres 73 v. H.,  
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 78 v. H.,  
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 83 v. H.,  
nach Vollendung des 21. Lebensjahres 93 v. H.  
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I bis III:

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

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

(3) § 27 Abs. 7 gilt entsprechend.

## § 29

### Ortszuschlag

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

## § 30

### Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines

zweizwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe und der gleichen Ortsklasse als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze:

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

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

#### § 31

##### Kinderzuschlag

- (1) Der Kinderzuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.
- (2) Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten werden die vollen Sätze des Kinderzuschlags gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich der Kinderzuschlag auf drei Viertel der vollen Sätze.
- (3) Wäre nach den gemäß Absatz 1 sinngemäß anzuwendenden Bestimmungen der Kinderzuschlag zur Hälfte zu gewähren, so gilt für den Fall, daß einer oder beide der Anspruchsberechtigten nicht vollbeschäftigt sind, folgendes:
  - a) Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er den ihm zustehenden Kinderzuschlag, jedoch nicht mehr als die Hälfte des vollen Kinderzuschlags, wenn auch der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist.
  - b) Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er keinen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte vollbeschäftigt ist.
  - c) Ist der Angestellte vollbeschäftigt, so erhält er den vollen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist. Steht dem anderen Anspruchsberechtigten ein Teil des Kinderzuschlags zu, so vermindert sich der Kinderzuschlag des Angestellten um diesen Teil.
- (4) Für einen Zeitraum, für den nach den Kindergeldgesetzten Kindergeld zusteht, wird für das der Reihenfolge der Geburt nach dritte und jedes weitere Kind im Sinne des Kindergeldgesetzes kein Kinderzuschlag gewährt. Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlags sind diese Kinder jedoch zu berücksichtigen.
- (5) Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gelten die Bestimmungen über die Gewährung des Kinderzuschlags beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Kinderzuschlag für dasselbe Kind auch, wenn der Anspruch eines Angestellten mit dem

Anspruch eines Arbeitnehmers einer nicht öffentlichen Verwaltung oder eines nicht öffentlichen Betriebes zusammentrifft, die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände sind.

#### § 32

##### Örtlicher Sonderzuschlag

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

#### § 33

##### Zulagen

- (1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) eine Zulage,
  - 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 Kasernen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
  - c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfang besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

In den Fällen der Buchstaben a) und b) erhält der Angestellte die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Beamte.

- (2) Soweit nicht bereits nach Absatz 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Angestellte, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z. B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkünftsverhältnissen, großen mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustelle von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu 100,— DM monatlich erhalten (Baustellenzulage).
- (3) Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.
- (4) Angestellte, die infolge ihrer dienstlichen Tätigkeit ständig mit Infektions- oder Tuberkulosekranken in Verbindung oder mit infektiösem Material in Berührung kommen, erhalten eine Zusatzverpfe-

gung, die auf der Grundlage eines Gegenwertes von 15,— DM monatlich bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages festgelegt wird. Die Zusatzverpflegung entfällt, wenn der Gefährdung bereits durch Gewährung der entsprechenden Krankenverpflegung Rechnung getragen ist. Sie entfällt auch für Zeiten, in denen der Angestellte von der Arbeitsleistung befreit ist (z. B. bei Urlaub oder Krankheit). Eine Geldentschädigung wird nicht gewährt.

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

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchst. c) eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchst. c) bzw. die Nachtdienstentschädigung nach Absatz 5 zu gewähren ist, wird zwischen dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragsschließenden Gewerkschaften jeweils gesondert vereinbart. In den Vereinbarungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

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

(8) Andere Zulagen oder Zuschläge werden nicht gewährt.

#### § 34

##### Vergütung Nichtvollbeschäftigter

Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten unbeschadet des § 31 Abs. 2 von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Dasselbe gilt für die in festen Monatsbeträgen zu zahlenden Zulagen (§ 33).

#### § 35

##### Überstundenvergütung

(1) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zu berücksichtigenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden Tag, an dem der Angestellte aus sonstigen Gründen von der Arbeit befreit war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe inner-

halb seiner regelmäßigen Arbeitszeit geleistet haben würde. Werden nichtgeleistete Arbeitsstunden nachgeleistet, so werden sie nicht zum zweiten Male gezählt.

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

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

#### § 36

##### Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Vergütung ist für den Monat zu berechnen und dem Angestellten am fünfzehnten eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen. Der Abschluß 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 den ganzen Monat, so ist in diesem Monat für jeden Tag, für den der Vergütungsanspruch besteht, 1/30 der Monatsvergütung zu zahlen.

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

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

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen — bei Bund und Ländern mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde — ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch 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.

## 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 achte 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 Reichsversicherungsgesetzgebung werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Krankenbezüge werden nicht gewährt

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

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

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

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

a) die Vergütung nach § 26,

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

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer 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 3:

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

#### Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. c):

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit 1/90 der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

### § 38

#### Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

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

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

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

nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Angestellten nicht vernachlässigt werden.

#### § 39

##### Jubiläumszuwendungen

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

|               |           |
|---------------|-----------|
| von 25 Jahren | 200,— DM, |
| von 40 Jahren | 350,— DM. |

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

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

#### § 40

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

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

#### § 41

##### Sterbegeld

(1) Hinterläßt ein Angestellter einen Ehegatten oder Kinder, für die ihm Kinderszuschlag ganz oder teilweise zusteht, so erhalten diese Hinterbliebenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate die volle Vergütung (§ 26) des Verstorbenen als Sterbegeld. Sind an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag oder Vorschüsse über den Sterbemonat hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Bezüge angerechnet. Zahlung an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Hinterbliebene im Sinne des Satzes 1 nicht vorhanden, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

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

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

## ABSCHNITT IX

### Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung

#### § 42

##### Reisekostenvergütung

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

#### § 43

##### Trennungsentschädigung

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

#### § 44

##### Umzugskostenerstattung

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

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

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

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

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

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

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

#### § 45

##### Stufeneinteilung

Für Leistungen nach Maßgabe dieses Abschnitts werden zugeteilt die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis IV a der Stufe II, die Angestellten der Vergütungsgruppen IV b und V der Stufe III, die Angestellten der Vergütungsgruppen VI und VII der Stufe IV, die Angestellten der Vergütungsgruppen VIII bis X der Stufe V der bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Reisekosten- bzw. Umzugskostenstufen.

#### ABSCHNITT X

##### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

#### § 46

##### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

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

(2) Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und die vertragschließenden Gewerkschaften verpflichten sich, die allgemeine Einführung einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei

den Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, zu fördern.

#### ABSCHNITT XI

##### Urlaub, Arbeitsbefreiung

#### § 47

##### Erholungsurlaub

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

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

a) die Vergütung nach § 26,

b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind.

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

a) die Vergütung nach § 26,

b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,

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

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

(4) Dem Angestellten, der in unmittelbarem Anschluß an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber oder bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, eingestellt wird, erhält den im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchten Urlaub vom neuen Arbeitgeber. Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluß an das frühere Beschäftigungsverhältnis liegt auch dann vor, wenn zwischen der Beendigung des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nur Sonn- oder Feiertage oder allgemein arbeitsfreie Werkstage oder die für den Umzug von dem alten zu dem neuen Dienstort erforderlichen Reisetage liegen.

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber oder von einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist. Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches — auf Verlangen durch amts- oder vertrauensärztliches — Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden. In diesem Falle tritt für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung.

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Konnte der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren. Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten fünf Monate zu gewähren.

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

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

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

#### Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

#### Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2 Buchst. c):

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag 1/78 der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

### Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt

| in der Vergütungsgruppe | bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | bis zum vollendeten 40. Lebensjahr | nach vollendetem 40. Lebensjahr |
|-------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Werk t a g e            |                                    |                                    |                                 |

I bis IV a 22 27 32

IV b bis VI 18 24 30

VII bis IX 16 22 27

X 16 20 24

(2) Bis zu einem Lebensalter von 18 Jahren beträgt der Urlaub allgemein 24 Werktage.

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen erhalten

a) Angestellte, die ständig mit Infektions- und Tuberkulosekranken in Verbindung kommen, und solche, die ständig mit infektiösem Material arbeiten müssen,

b) Ärzte, medizinisch-technische und technische Assistenten sowie medizinisch-technische Gehilfen im Röntgen- oder Radiumdienst,

c) Sozialarbeiter (Volks-, Gesundheits-, Wohlfahrtspfleger, Fürsorger, Jugendpfleger), die überwiegend im Außendienst beschäftigt sind, d) Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, Jugendleiterinnen und Heim-erzieher, sofern sie nicht überwiegend Verwaltungstätigkeit ausüben,

e) Angestellte, die überwiegend als Taucher verwendet werden,

f) Angestellte, die als Aufsichtspersonen über Angestellte oder Arbeiter unter den gleichen Bedingungen wie diese zu arbeiten haben, sofern den zu beaufsichtigenden Angestellten oder Arbeitern auf Grund tariflicher Vorschriften ein Zusatzurlaub zusteht.

Ist nach § 49 aus den vorbezeichneten Gründen ein Zusatzurlaub zu gewähren, der zusammen mit dem nach Absatz 1 zustehenden Erholungsurlaub den Urlaub nach diesem Absatz erreicht oder übersteigt, entfällt der Mindesturlaub.

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

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



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

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

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

#### § 49

##### Zusatzurlaub

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

#### § 50

##### Sonderurlaub

(1) Dem Angestellten ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung, einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines Betriebes oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder 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 unbedingterweise aufgelöst worden ist.

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

(2) Die Geldabfindung beträgt 1/26 der monatlichen Vergütung (§ 26) für jeden abzugeltenden Urlaubstag.

#### § 52

##### Arbeitsbefreiung

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

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten

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

b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,

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

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

e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachdienst 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 versorgungsrätlichen angeordneter Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder

Erneuerung von Körpersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gilt,

- c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
- d) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Beschäftigungsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
- e) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Angestellten bedroht.

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

- a) bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand in Ausnahmefällen  
1 Tag,  
2 Tage,
- b) bei Umzug anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zu 4 Tagen,  
2 Tage,
- c) bei Eheschließung des Angestellten  
1 Tag,
- 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, jedoch nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr, bis zu 4 Tagen,
- g) bei der Niederkunft der Ehefrau  
2 Tage,
- h) beim Tode des Ehegatten  
bis zu 4 Tagen,
- i) beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern im gleichen Haushalt außerhalb des gleichen Haushalts  
bis zu 2 Tagen,  
1 Tag,
- k) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum  
1 Tag.

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

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf 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.

## ABSCHNITT XII

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 53

#### Ordentliche Kündigung

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

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

bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatschluß,  
nach einer Beschäftigungszeit  
von mehr als 1 Jahr 6 Wochen,  
von mindestens 5 Jahren 3 Monate,  
von mindestens 8 Jahren 4 Monate,  
von mindestens 10 Jahren 5 Monate,  
von mindestens 12 Jahren 6 Monate  
zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

#### § 54

#### Außerordentliche Kündigung

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

### 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).

### Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

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

in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

### Schriftform der Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen — auch außerordentliche — der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben.

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

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

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenanspruch oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

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

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

- a) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes oder
- b) eine nach dem 31. Juli 1945 eingetretene, gesundheitliche Schädigung im Sinne des § 5 Abs. 2 Buchst. a) des Bundesversorgungsgesetzes oder
- c) eine gesundheitliche Schädigung durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen aus politischen, rassischen oder religiösen Gründen verursacht ist. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis durch die Feststellung des Amtsarztes, daß der Angestellte auch für die von ihm nach dem Arbeitsvertrag ausübende Tätigkeit im Sinne der Rentenversicherungsgesetze berufsunfähig ist. Im übrigen bleiben die Absätze 1 und 2 unberührt.

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

#### § 60

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

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

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Beiträge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsiebzehnten 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 auszuhandigen.

### ABSCHNITT XIII

### Übergangsgeld

#### § 62

### Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,

g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

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

1. der Angestellte wegen

- a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
- b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
- c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

2. die Angestellte außerdem wegen

- a) Schwangerschaft,
- b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
- c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes nach Vollendung des sechzigsten Lebensjahres

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

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

## § 63

### Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht an diesem Tage keine 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 aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung.

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

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

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere 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 oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz, der nach dem Beamtenversorgungsgesetz neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag sowie Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie zum Ausgleich eines Schadens an Körper und Gesundheit geleistet werden.

### Protokollnotiz zu Absatz 3:

Als Ausbildungszeit nach Absatz 3 Satz 2 Buchst. d) gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

#### Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:

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

#### § 64

##### Auszahlung des Übergangsgeldes

- (1) Das Übergangsgeld wird in halben Monatsbeträgen am fünfzehnten und letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am fünfzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufende Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.
- (2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.
- (3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an die in § 41 Abs. 1 bezeichneten Hinterbliebenen in einer Summe gezahlt.

#### ABSCHNITT XIV

##### Besondere Vorschriften

#### § 65

##### Werkdienstwohnungen

- (1) Der Angestellte ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 die beim Arbeitgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.
- (2) Bezieht der Angestellte als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Verwaltung oder dem Betrieb seines Arbeitgebers Energie oder Brennstoffe, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.
- (3) Beim Tode des Angestellten verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung den in § 41 Abs. 1 genannten Hinterbliebenen nach Maßgabe der im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

#### § 66

##### Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und

bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

#### § 67

##### Dienstkleidung

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

#### § 68

##### Sachleistungen

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

#### § 69

##### Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

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

#### § 70

##### Ausschlußfristen

- (1) Die Ansprüche auf Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren als der bei der Einstellung festgelegten bzw. der bisherigen Vergütungsgruppe oder auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 22 bis 25 gestützt sind, sowie die alimonatlich entstehenden Ansprüche auf Vergütung (§ 26) müssen innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Andere Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag müssen innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

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

## ABSCHNITT XV

### Übergangs- und Schlussvorschriften

#### § 71

##### Besitzstandswahrung

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

1. Für den Angestellten, dessen Kündigungsfrist bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen länger ist als die sich für ihn nach § 53 Abs. 2 ergebende Frist, verbleibt es bei seiner bisherigen Kündigungsfrist, bis sich nach § 53 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.

War der Angestellte bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen bereits unkündbar, so bleibt er unkündbar.

2. Hat der Angestellte nach den bisherigen Bestimmungen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch auf Zahlung von Krankenzulagen für eine längere Dauer als nach diesem Tarifvertrag, so verbleibt es dabei.

3. Der Angestellte, der in der Zeit vom 1. April 1961 bis 31. März 1962 ausscheidet, erhält den Urlaub nach den Vorschriften des § 11 TOA, wenn dieser länger ist als der ihm nach § 48 Abs. 4 zustehende Urlaub.

#### § 72

##### Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

Auf Arbeitnehmer mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, mit denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Anwendung der TOA arbeitsvertraglich vereinbart ist, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis dieser Tarifvertrag angewendet.

2. Zu § 15:

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

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

3. Zu § 19:

Der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist für das bei ihrem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis die Hälfte des Unterschieds zwischen der bisherigen Dienstzeit und der nach § 19 errechneten Beschäftigungszeit hinzuzuzählen. Die nach Satz 1 der Beschäftigungszeit hinzuzählende Zeit bleibt bei der Berücksichtigung der Beschäftigungszeit im Rahmen der Dienstzeiterberechnung nach § 20 Abs. 1 außer Ansatz.

4. Zu §§ 23 und 24:

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

5. Zu § 27:

Die Grundvergütung des Angestellten, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis steht, bleibt unberührt, soweit sich nachstehend nichts anderes ergibt. Steigerte sich die Grundvergütung nach § 5 Abs. 3 letzter Satz oder nach § 5 Abs. 4 TOA nicht mit dem Lebensalter, sondern nach dem Tage der Einstellung, so gilt folgendes:

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

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

6. Zu § 33 Abs. 6:

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

7. Zu § 37:

Der Angestellte, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages wegen Unfalls oder Krankheit arbeitsunfähig ist, erhält die Krankenbezüge



wie wenn dieser Tarifvertrag bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit gegolten hätte mit der Maßgabe, daß Krankenbezüge nach § 37 erst vom Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ab gezahlt werden.

8. Zu § 53:

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

9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:

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

10. Zu § 63:

Hat ein Arbeitgeber bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Übergangsgeld nach der ADO zu § 16 TOA 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 unversicherten Nichtbeschäftigung nicht als Unterbrechung im Sinne der ADO zu § 16 TOA angesehen, so gelten diese Zeiten auch nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach Maßgabe der bei dem Arbeitgeber bestehenden Bestimmungen nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses.

11. Zu § 70 Abs. 1:

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

12. Zu § 70 Abs. 2:

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

§ 73

Schlussvorschriften

(1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten die in seinem Geltungsbereich bestehenden Tarifordnungen einschließlich der sie ergänzenden Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, Richtlinien, Sonderregelungen usw. sowie die Sondererlasse der ehe-

mungen Reichsminister und des ehemaligen Reichstreuhanders 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, RBB. 1940 S. 13) in der Fassung der 1. Änderung vom 26. September 1940 (RABl. S. IV 1483, RBB. S. 331), 2. Änderung vom 3. Mai 1943 (RABl. S. IV 342, RBB. S. 132), 3. Änderung vom 18. Juni 1944 (RABl. S. IV 174, RBB. S. 144),
  - d) die Tarifordnung für die Arbeitnehmer auf Binnen- und Seefahrzeugen und schwimmenden Geräten der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe (TO.S) vom 23. September 1939 (RBB. S. 365) in der Fassung der 2. Änderung (RBB. 1942 S. 192),
  - e) die Allgemeine Dienstordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vom 10. Mai 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 513, RBB. S. 209) in der Fassung vom 13. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 653, RBB. S. 128),
  - f) die Reichstheaterdienstordnung (RThDO) vom 8. September 1939 (RMBlV. 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 Bundeshochschulverwaltung,
  - c) der Tarifvertrag vom 15. Mai 1956 für Angestellte der Länder für Aufgaben von begrenzter Dauer,
  - d) der Tarifvertrag vom 13. Juni 1957 über die Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten der Gemeinden,
  - e) der Tarifvertrag vom 14. Juni 1958 über die Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten des Bundes und der Länder, mit Ausnahme von § 5,



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

- t) der Haustarifvertrag vom 15. März 1951 in der Fassung der Tarifverträge vom 27. Februar 1959 (Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit) und 15. Oktober 1959 (Erholungsurlaub) für die Angestellten der Hamburger Flughafen-Verwaltung GmbH.

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

- a) die Anlage 1 zur TO.A in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 838, RBB. 1944 S. 22), jedoch nur hinsichtlich der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale und der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen,
- b) die Anlage zur Allgemeinen Dienstordnung zur TO.A — Anlage E — (ADO zu § 3 TO.A) in der Fassung vom 13. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 649),
- c) die Anlage 1 zur Kr.T. in der Fassung vom 3. Mai 1943 (RABl. S. IV 342, RBB. S. 132),
- d) die in ergänzenden Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen enthaltenen Tätigkeitsmerkmale, soweit sie noch in Kraft sind, in der Fassung der Änderungen und Ergänzungen durch nachstehende Tarifverträge:

A. im gesamten Geltungsbereich dieses Tarifvertrages

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

B. im Bereich des Bundes

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

### C. im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

#### a) Berlin

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

#### b) Bremen und Hamburg

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

#### c) Bremen

Tarifvertrag vom 15. Oktober 1953 für angestellte Ärzte,

#### d) Hamburg

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

#### e) Hessen

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

#### f) Niedersachsen

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

### D. bei den Sparkassen

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

### E. im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

a) Tarifverträge über die Tätigkeitsmerkmale der angestellten Ärzte

des Landesarbeitgeberverbandes bayerischer Gemeinden vom 5. September 1956,

des kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen vom 21. Dezember 1955,

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

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

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

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

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

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

3. Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt  
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 25 Werktage  
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 32 Werktage  
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 36 Werktage.

### § 74

#### Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

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

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

(3) Abweichend von Absatz 2 können

a) § 15,

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

Nr. 4 Abs. 2 der Sonderregelungen 2 b,

Nr. 7 Abs. 1 der Sonderregelungen 2 c,

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

Nr. 2 der Sonderregelungen 2 p,

Nr. 3 der Sonderregelungen 2 r,

Nr. 2 Abs. 2 der Sonderregelungen 2 t und

Nr. 2 Abs. 2 der Sonderregelungen 2 u

mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1963,

b) die Beträge der in

Nr. 6 Abschn. B Abs. 3 der Sonderregelungen 2 a,

Nr. 5 Abs. 3 der Sonderregelungen 2 b,

Nr. 8 Abschn. B Abs. 3 der Sonderregelungen 2 c,

Nr. 8 Abschn. B Ziff. I Abs. 3 der Sonderregelungen 2 e III und  
Nr. 3 Abs. 3 der Sonderregelungen 2 n  
vereinbarten Entschädigungen nach Maßgabe der Kündigungsvor-  
schriften des jeweiligen Vergütungsstarifvertrages,  
c) die Beträge der  
in Absatz 3 Buchst. c) des Anhangs zu den Sonderregelungen 2 e I  
und  
in Nr. 11 Abs. 1 der Sonderregelungen 2 e II  
vereinbarten Entschädigungen mit einer Frist von drei Monaten  
zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1963,  
schriftlich gekündigt werden.

Bad Nauheim, den 23. Februar 1961

Für die Bundesrepublik Deutschland  
Der Bundesminister des Innern  
In Vertretung  
Dr. Anders

Für die Tariftgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzter des Vorstandes  
Dr. Conrad

Für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände  
— Der Vorstand —  
Dr. Klett      Repenning

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
— Hauptvorstand —  
Kummernuss      Langhans      Jacobi

Für die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
— Hauptvorstand —  
Unterschriften