Arbeiterwohlfahrt

Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts
– Manteltarifvertragliche Vorschriften –
(BMT-AW-O)
vom 25. März 1991

Inhaltsverzeichnis

		Seite
§ 1	Geltungsbereich	5
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden	6
§ 2a	Versetzung, Abordnung, Zuweisung	6
§ 3	Probezeit	6
§ 4	Ärztliche Untersuchung	6
§ 5	Allgemeine Pflichten	7
§ 6	Pflicht zur Verschwiegenheit	7
§ 7	Belohnungen und Geschenke	8
§ 8	Nebentätigkeit	8
§ 9	Personalakten	8
§ 10	Haftung	8
§ 11	Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 11a	Teilbeschäftigung	12
§ 11b	Besondere regelmäßige Arbeitszeit	12
§ 12	Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium oder Laboratoriumsdienst	13
§ 13	Überstunden	13
§ 14	Nichtdienstplanmäßige Arbeit	14
§ 15	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	14
§ 16	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	15
§ 17	Vergütung Nichtvollbeschäftigter	16
§ 18	Bereitschaftsdienst in Heimen	16
§ 19	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken	17
§ 20	Arbeitsversäumnis	19
§ 21	Beschäftigungszeit	19
§ 22	Eingruppierung	20
§ 22a	Eingruppierung in besonderen Fällen	20
§ 22b	Bewährungsaufstieg	21
§ 22c	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	21
§ 23	Bestandteile der Vergütung	22
§ 24	Grundvergütung	22
§ 25	Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 23 Jahren	25
§ 26	Ortszuschlag	25
§ 27	Gesamtvergütungen der Angestellten unter 18 Jahren	25
§ 28	Bestandteile des Lohnes	25
§ 29	Lohnbemessung nach dem Lebensalter	26
§ 30	Gefahrenzulage	26
§ 31	Krankenbezüge und Krankengeldzuschuß	26
§ 32	Jubiläumszuwendung	28
§ 33	Sterbegeld	28
§ 34	Reisekostenvergütung	29
§ 35	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	29
§ 36	Erholungsurlaub	29

Seite

§ 37 Urlaubsvergütung ... 31
§ 38 Arbeitsbefreiung ... 32
§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze ... 35
§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ... 35
§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages ... 36
§ 41 Außerordentliche Kündigung ... 37
§ 42 Zeugnis ... 37
§ 43 Werkdienstwohnung ... 37
§ 44 Sachbezüge ... 37
§ 45 Schutz- und Arbeitskleidung ... 38
§ 46 Zuwendung ... 38
§ 47 Höhe der Zuwendung ... 39
§ 48 Vermögenswirksame Leistungen ... 41
§ 49 Mitteilung der Anlageart ... 41
§ 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs ... 41
§ 51 Änderung der vermögenswirksamen Anlage ... 42
§ 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Absatz 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes ... 42
§ 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen ... 42
§ 54 Ausschlußfrist ... 42
§ 55 Auflegung der Tarifverträge ... 43
§ 56 Besitzstandswahrung ... 43
§ 57 Übergangsvorschriften ... 43
§ 58 Inkrafttreten, Laufzeit ... 44

Tarifvertrag zur Sonderstellung von **ABM-Kräften**
vom 31. März 1995

Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts
– Manteltarifliche Vorschriften –
für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt – (BMT-AW-O)
(Tätigkeitsmerkmale-TV-AW-O) vom 25. März 1991
einschl. der Änderungstarife bis 12. März 1994

Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt
(Zulagen-TV-AW-O) vom 25. März 1991
einschl. Änderungstarif vom 17. Mai 1994

Zusatztarifvertrag zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts
– Manteltarifliche Vorschriften – (BMT-AW-O)
(Zusatz-TV-BMT-AW-O) vom 25. März 1991
einschl. der Änderungstarife bis 26. Juni 1995

Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt
(Urlaubsgeld-TV-AW-O) vom 25. März 1991
einschl. der Änderungstarife bis 21. Sept. 1992

Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifvertragliche Vorschriften – (BMT-AW-O)

vom 25. März 1991

in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 26.6.1995

Zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn,

2. dem Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn, in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Arbeitnehmer genannt) der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für die Arbeitnehmer, die Arbeiten im Sinne der in §§ 56 bis 62 des Arbeitsförderungsgesetzes vom 25. Juni 1969 in der Fassung vom 28. Dezember 1976 oder im Sinne des § 20 Bundessozialhilfegesetzes verrichten oder aus therapeutischen Gründen in Heimen, Einrichtungen und Maßnahmen beschäftigt werden.

Protokollnotiz zu §1:

Für Arbeitnehmer in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit als hauswirtschaftliche Hilfen ohne qualifizierte Ausbildung können abweichende örtliche oder bezirkliche tarifvertragliche Regelungen vereinbart werden. Diese sind bis zum 31. Dezember 1992 zu treffen.

! Vorbehaltlich redaktioneller Änderungen und Ergänzungen !

Ist eine Einigung bis zu diesem Termin nicht erreichbar, wird eine örtliche oder bezirkliche Schlichtungsstelle gebildet und angerufen.

§2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Vergütungs- bzw. Lohngruppe und die Beschäftigungszeit anzugeben.

(2) Als Dienstsitz im Sinne des Arbeitsvertrages gilt der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

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

(4) Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§2a
Versetzung, Abordnung, Zuweisung

Dem Arbeitnehmer kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

§3
Probezeit

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, wenn nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in der gleichen Tätigkeit oder im gleichen Arbeitsbereich eingestellt wird.

(2) Hat der Arbeitnehmer in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

§4
Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung und bei gegebener Veranlassung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seinen Gesundheitszustand und seine körperliche Eignung untersuchen zu lassen. Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutze der Arbeitnehmer und der Betreuten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen des Arbeitnehmers vornehmen zu lassen.

(2) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.

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

(4) Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekanntzugeben.

(5) Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§5
Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und sein dienstliches Verhalten der Besonderheit der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.

(2) Es wird von dem im Dienst der Arbeiterwohlfahrt stehenden Arbeitnehmer erwartet, daß er in Anerkennung des besonderen Charakters der Arbeiterwohlfahrt und ihrer Einrichtungen zur Erledigung dringender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben über die normale Arbeitszeit hinaus zur Verfügung steht.

Der Arbeitgeber darf die Bereitschaft des Arbeitnehmers nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und soll eine vermehrte Inanspruchnahme durch die vermehrte Fürsorge ausgleichen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.

§6
Pflicht zur Verschwiegenheit

(1) Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekanntgeworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.

(4) Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.

§7
Belohnungen und Geschenke

Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke für seine dienstlichen Handlungen weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen.

§8
Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

§9
Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. 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.

Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen.

Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

(2) Der Arbeitnehmer 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.

§10
Haftung

(1) Verletzt ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.

(2) Wird durch einen Arbeitnehmer in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

§11
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird durch einen Zusatztarifvertrag vereinbart.

(2) Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen.

Die Dienstpläne sind, soweit es mit den Interessen der Betrauten vereinbar ist, so aufzustellen, daß lange Unterbrechungen der Arbeitszeit vermieden werden.

(3) Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

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

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

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

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

(7) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt (Jahreszeitenausgleich) bzw. die Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen wird.

(8) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 16 Absatz 3 Unterabsatz 1) gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Arbeitnehmers durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung, mindestens jedoch mit 15 v.H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 16 Abs. 3) vergütet.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonates auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit eines Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 23)/der Lohn (§ 28) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

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

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 16 Abs. 3) vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 8a Unterabs. 3 entsprechend.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstelle; bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

Protokollnotiz zu Absatz 9:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt das Gebäude, in dem der Arbeitnehmer arbeitet.

(10) Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24.00 Uhr.

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

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 15 Absatz 2) und Samstagen.

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

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

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

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

(12) Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 11 Absatz 11 Unterabsatz 1 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 11 Absatz 11 Unterabsatz 2) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 nicht erfüllt,
   aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
   bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
   aa) 18 Stunden
   bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Wechselschichtzulage wird im Zusatztarifvertrag vereinbart.

Die Schichtzulage wird im Zusatztarifvertrag vereinbart.

Protokollnotiz zu Absatz 12 Unterabsatz 2 Buchstabe b:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

Protokollnotiz zu § 11:

(Gültig für Arbeitnehmer im Pflegedienst in Krankenhäusern, Heilstätten und entsprechenden Einrichtungen sowie Gemeindepflegestationen)

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

Für Arbeitnehmer, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Betriebsferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 11 Absatz 8 Unterabsatz 2 nicht.

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

Protokollnotiz zu § 11:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit im Rahmen einer 5-Tage-Woche abgeleistet wird.

Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden.

In Einrichtungen, in denen die Versorgung und Bedürfnisse der zu Betreuenden andere Regelungen erfordern, sind die Dienstpläne so zu gestalten, daß alle 14 Tage eine Freizeit von mindestens zwei zusammenhängenden Tagen gewährt werden kann, möglichst am Wochenende (Samstag und Sonntag).

§ 11a
Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, daß er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 11b
Besondere regelmäßige Arbeitszeit

(1) Zur Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten, die Vorrang vor betriebsbedingten Kündigungen hat, sind alle Möglichkeiten zum sozialverträglichen Personalabbau auszuschöpfen.

(2) Bis zum 31. Dezember 1995 kann durch bezirkliche oder örtliche Tarifverträge die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) für längstens drei Jahre auf bis zu 32 Stunden wöchentlich herabgesetzt werden. In den Tarifverträgen nach Satz 1 ist ein nach der Verkürzung gestaffelter Teillohnausgleich zu vereinbaren.

Unterabsatz 1 gilt in den Fällen des § 11 Abs. 5 bis 7 mit der Maßgabe, daß die jeweilige Arbeitszeit um bis zu 20 v.H. herabgesetzt werden kann.

(3) Solange für den Angestellten eine Arbeitszeit nach Absatz 2 gilt, kann ihm nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

(4) Diese Vorschrift tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1998 außer Kraft; die auf ihrer Grundlage abgeschlossenen Tarifverträge treten spätestens zu diesem Zeitpunkt außer Kraft. Die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes wird ausgeschlossen.

§ 12
Regelmäßige Arbeitszeit im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der im Röntgen-, Radium- oder Laboratoriumsdienst beschäftigten Arbeitnehmer darf ausschließlich der Pausen

a) soweit sie in erheblichem Umfang im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, täglich 7 Stunden und wöchentlich 38 Stunden,

b) soweit sie im Laboratoriumsdienst beschäftigt sind, täglich 7 ½ Stunden und wöchentlich die regelmäßig tarifvertraglich im Zusatztarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit

nicht überschreiten.

(2) Arbeitnehmern, die überwiegend im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, ist außer einem vollen Ruhetag in der Woche ein weiterer halber Ruhetag zu gewähren.

Im Radiumdienst ganztägig beschäftigte Arbeitnehmer dürfen zu Dienstleistungen außerhalb des Radiumdienstes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden.

§ 13
Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 11 Absätze 1, 4, 5, 6 und 7 sowie § 12 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

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

Die im Rahmen des § 11 Absatz 6 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der §§ 11 Absatz 1 und 12 Absatz 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

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

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

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen,

die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

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

(5) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung/wird der Lohn (§§ 23, 28) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichzeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 16 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 16 Absatz 3 Unterabsatz 2) gezahlt.

(6) Für Lohnempfänger gilt als Berechnungsgrundlage für die Überstundenvergütung die anteilige Stundenvergütung der Stufe eins der jeweiligen Lohngruppe.

(7) Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen Ia bis III Fallgruppen 1 bis 3 (ausgenommen AW-KrT) erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch die Vergütung (§ 23) abgegolten.

§ 14
Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluß daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungs- bzw. Lohnberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzere Inanspruchnahme, angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Arbeitnehmern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.
Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeitnehmers nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 15
Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

§ 16
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält neben seiner Vergütung/seinem Lohn (§§ 23, 28) Zeitzuschläge.

Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Lohngruppen 1–9		25 v.H. der Stufe 1
Vergütungsgruppen	X bis Vc, AW-KrT I bis VI	25 v.H.,
Vergütungsgruppen	Vb, AW-KrT VII und VIII	20 v.H.,
Vergütungsgruppen	IVb bis Ia, AW-KrT IX bis XIII	15 v.H.,
b) für Arbeit an Sonntagen		25 v.H.,
c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag		
ohne Freizeitausgleich		135 v.H.,
bei Freizeitausgleich		35 v.H.,
d) soweit nach § 15 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem		
Ostersonntag, Pfingstsonntag		25 v.H.,
ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag		100 v.H.,

der Stundenvergütung.

Bei der Berechnung von Zeitzuschlägen für Lohnempfänger ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zugrunde zu legen.

Die Stundenvergütung

e) für Nachtarbeit

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr

ist im Zusatztarifvertrag geregelt.

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

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

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

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

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungs- und Lohntarifvertrag festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

§ 17
Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Vergütung/von dem Lohn (§§ 23, 28), die/der für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Für jede Arbeitsstunde, die der Arbeitnehmer darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung/des Lohnes eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers; § 13 Absatz 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung/des Lohnes ist die Vergütung/der Lohn des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Absatz 1, 5 und 7) des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu teilen.

Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes (§§ 23, 28) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden.

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

§ 18
Bereitschaftsdienst in Heimen

(1) Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Krankenpflegepersonen und Erzieher/innen soll der Bereitschaftsdienst in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden.

Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

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

§ 19
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken

(1) Ärzte, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie Pflegepersonen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

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

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

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

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

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

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

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung (§ 16) gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 Buchstabe a errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

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

Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Absatz 3) zum Arbeitsvertrag.

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

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

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 16) vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 16) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

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

(7) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Kalendermonat angeordnet werden.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen.

Auf Verlangen ist dem Angestellten im Anschluß an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

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

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

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 7 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

(9) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

Übergangsvorschrift zu Absatz 5:

Bis zum Abschluß der besonderen Vereinbarung richtet sich die Zuweisung zu den einzelnen Stufen nach der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung.

§ 20
Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 38 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung (§ 23) bzw. Lohn (§ 28).

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

(4) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 23) bzw. der Lohn (§ 28) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.

§ 21
Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

(2) Auf die Beschäftigungszeit können die bei einem anderen Arbeitgeber in gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet werden.

(3) Bei Einstellung eines bisher ehrenamtlich tätigen Mitarbeiters kann die bisherige Tätigkeit, soweit sie nach Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit entspricht, als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

§ 22
Eingruppierung

(1) Der Arbeitnehmer ist nach dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale in die Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

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

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

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

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

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 1 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe.

§ 22a
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) Ist dem Arbeitnehmer eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Absatz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht (§ 22 Absatz 2), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt für den Angestellten § 22c Absatz 1 und für den Arbeiter Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale sinngemäß.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die

Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht, gilt für den Angestellten § 22c Absatz 1 und für den Arbeiter Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale sinngemäß.

§ 22b
Bewährungsaufstieg

(1) Der Arbeitnehmer, der ein mit einer Bewährungszeit versehenes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Ablauf der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher zu gruppieren.

(2) Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm vorgeschriebenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungs- und Lohngruppe entspricht, in der der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

§ 22c
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Absatz 2 Unterabsatz 1 bis 4), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Absatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Absatz 2 Unterabsatz 1 bis 4), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretungen ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

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

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

a) die Grundvergütung gemäß § 24

b) der Ortszuschlag gemäß § 26

c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 30.

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

(5) Wird dem Arbeiter vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, ist Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale anzuwenden.

(6) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern und Angestellten mit gleich zu bewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

§ 23
Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus

a) der Grundvergütung (§ 24)

b) dem Ortszuschlag (§ 26).

(2) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung (§ 27).

(3) Die Höhe der Grundvergütungen und der Ortszuschläge wird im Vergütungs- und Lohntarifvertrag vereinbart. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 21. bzw. 23. Lebensjahr, die Ortszuschläge und die Gesamtvergütungen für Angestellte unter 18 Jahren festgelegt.

§ 24
Grundvergütung

A. Angestellte der Vergütungsgruppen Ia bis X, die unter den Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt fallen

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

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

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

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

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

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit bei der Arbeiterwohlfahrt eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse bei einem anderen Anstellungsträger der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat.

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

Wird der Angestellte im unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis bei der Arbeiterwohlfahrt eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

Protokollnotiz zu Abschnitt A Absatz 6:

Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einem anderen Ort benötigt hat.

B. Angestellte der Vergütungsgruppen AW-KrT XIII bis I, die unter den Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt fallen

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

ren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

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

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

(4) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das der Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale (AW-KrT) angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Absatz 3 zustehende Grundvergütung;

b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre;

c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

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

(6) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, der auf den Monat folgt, in dem die Herabgruppierung wirksam wird, in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(7) In den Fällen der Absätze 2 bis 6 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

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

Protokollnotiz zu den Absätzen 4 und 5:

Kein unmittelbarer Anschluß im Sinne der Absätze 4 und 5 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme

allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§25
Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 23 Jahren

(1) Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 24 Abschn. A Abs. 1 bzw. Abschn. B Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 24 Abschn. A Abs. 1 bzw. Abschn. B Abs. 1).
§ 24 Abschn. A Abs. 5 bzw. Abschn. B Abs. 8 gilt entsprechend.

§26
Ortszuschlag

(1) Für den Ortszuschlag gelten die Bestimmungen der §§ 29 und 32 des ersten Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifvertragliche Vorschriften – (BAT-O) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der jeweiligen Vergütungsgruppe und nach der für den einzelnen Familienstand vorgesehenen Stufe.

(3) Der Ortszuschlag wird nach der dem Vergütungs- und Lohntarifvertrag beigefügten Tabelle gewährt.

§27
Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v.H. als Gesamtvergütung.

§28
Bestandteile des Lohnes

(1) Der Lohn des Arbeiters wird nach

a) dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale,

b) dem Lebensalter (§29),

c) der Beschäftigungszeit

bemessen.

(2) Zum Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag, der im Vergütungs- und Lohntarifvertrag vereinbart wird.

(3) Für die Berechnung des Sozialzuschlages gelten die Bestimmungen des § 41 des ersten Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTB II und an den MTL II (MTArb-O) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Stufe 1 seiner Lohngruppe. Der Monatstabellenlohn der Stufe 1 erhöht sich nach je zwei Jahren der nach dem 18. Lebensjahr vollendeten Beschäftigungszeit bis zum Erreichen der letzten Stufe um jeweils eine Stufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Dienstzeit vollendet wird.

(5) Die Höhe des Lohnes nach Maßgabe der Lohngruppen und der Beschäftigungszeit wird im Vergütungs- und Lohntarifvertrag vereinbart.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Für Arbeiter, die am 30. Juni 1991 bereits bei und am 1. Juli 1991 noch bei der Arbeiterwohlfahrt im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigt sind, wird bei Inkrafttreten dieser Vorschrift als Beschäftigungszeit auch die vor dem 1. Juli 1991 nach Vollendung des 18. Lebensjahres bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis verbrachte Zeit angerechnet.

§ 29
Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Der Vollohn wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt der Lohn

a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 85 v.H,
b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 100 v.H.,

des Vollohnes.

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

§ 30
Gefahrenzulage

Arbeitnehmer, die überwiegend in Infektionsstationen oder überwiegend mit infektiösem Material arbeiten oder Umgang mit radioaktiven Stoffen und Präparaten haben, sowie Arbeitnehmer, die Umgang mit Patienten haben, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind, oder Arbeitnehmer, die mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen beschäftigt sind, erhalten eine Gefahrenzulage, deren Höhe im Vergütungs- und Lohntarifvertrag festgelegt wird.

§ 31
Krankenbezüge und Krankengeldzuschuß

(1) Dem Arbeitnehmer werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch Sterilisation oder durch nichtstrafbaren Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der 7. Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der 7. Woche bis einschließlich der 18. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der 7. Woche bis einschließlich der 26. Woche ein

Zuschuß zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe der Nettovergütung gezahlt.

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger sowie an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen sind.

Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.

(3) Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich nicht freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber einen Zuschuß bei dem der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige der gesetzlichen Krankenversicherung zugrunde gelegt wird.

Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber als Zuschuß den Differenzbetrag, der sich aus dem tatsächlich gezahlten Krankengeld der Krankenkasse und der Nettovergütung ergibt. Sollte das tatsächlich gezahlte Krankengeld niedriger sein als der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige, so wird dieser Höchstsatz zugrunde gelegt.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne der Reichsversicherungsordnung wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuß zu den gesetzlichen Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung bis zur Höhe der Nettovergütung und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(5) In den Fällen der Absätze 2 und 4 wird bei erneuter Arbeitsunfähigkeit der Zuschuß zum Krankengeld erst nach einer Wartezeit von vier Wochen gewährt.

(6) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch dieselbe Krankheit hervorgerufen wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge der durch die gleiche Erkrankung bedingten Arbeitsunfähigkeiten sechs Monate hindurch voll gearbeitet hat.

(7) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, so wird der Zuschuß zum Krankengeld so gewährt, wie wenn diese Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet gewesen wäre.

(8) Im übrigen gelten für Lohnempfänger die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle und über Änderungen des Rechtes der gesetzlichen Krankenversicherung vom 27. Juli 1969.

(9) Die Höhe der Krankenbezüge bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (Vergütung § 23 bzw. Lohn § 28 einschließlich Leistungsansprüche aus den §§ 16, 18, 19 und 30), den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.

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

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 zurückzubehalten.

(11) Übersteigt der erlangte Schadenersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeitnehmers nicht vernachlässigt werden.

§32
Jubiläumszuwendung

(1) Die Arbeitnehmer erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumszuwendung. Die Höhe der Zuwendung wird im Zusatztarifvertrag vereinbart. Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. Die Jubiläumszuwendung für eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren wird auch gewährt, wenn die volle Beschäftigungszeit wegen Erreichung der Altersgrenze nicht erreicht wird.

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

(3) Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so wird die Jubiläumszuwendung dem Sterbegeldberechtigten gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Nach §21 Absatz 2 und 3 anerkannte Zeiten gelten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vorschrift.

§33
Sterbegeld

(1) Beim Tode des Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

(2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Vergütung (§23) bzw. der Lohn (§28) des Verstorbenen gewährt.

(3) Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:

a) der überlebende Ehegatte oder
b) die Kinder oder
c) die Verwandten der aufsteigenden Linie oder
d) die Geschwister und Geschwisterkinder oder
e) Stiefkinder,

wenn sie zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben.

§34
Reisekostenvergütung

Als Reisekostenvergütung für die Erstattung von

a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung)

b) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise oder ganz im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen, und

c) Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für den jeweiligen Organisationsbereich festgelegten Regelungen in Anlehnung an die öffentlichen Reisekostenbestimmungen des Bundes, der Länder und Gemeinden anzuwenden.

§35
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

.....

§36
Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Dauer des Erholungsurlaubs wird im Zusatztarifvertrag geregelt.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen im Zusatztarifvertrag geregelten Zusatzurlaub.

(3) Arbeitnehmer, die überwiegend in Infektionsstationen oder überwiegend mit infektiösem Material arbeiten oder Umgang mit radioaktiven Stoffen und Präparaten haben sowie Arbeitnehmer, die Umgang mit Patienten haben, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind, oder Arbeitnehmer, die mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen beschäftigt sind, erhalten einen zusätzlichen Urlaub, dessen Höhe im Zusatztarifvertrag geregelt wird.

(4) Sozialarbeiter/innen und Sozialbetreuer/innen erhalten einen Zusatzurlaub, dessen Höhe im Zusatztarifvertrag geregelt wird, soweit der Außendienst der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.

(5) Erreichen Erholungs- und Zusatzurlaub zusammen die im Zusatztarifvertrag vereinbarte Höchstdauer, entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub.

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach dem Zusatztarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach dem Zusatztarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung.

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

Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

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

(8) Der Anspruch auf den Erholungsurlaub entsteht nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten.

(9) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(10) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 9 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann die dafür gezahlte Urlaubsvergütung bzw. der Lohn nicht zurückgefordert werden.

(11) Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub.

(12) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Er muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende

betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Absatz 9 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Der Urlaub ist auch zu gewähren, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befindet. In diesem Fall ist der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des Absatzes 9 noch zustehen würde.

(13) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Urlaub kann auch während einer Krankheit auf Antrag gewährt werden. In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung bzw. der Urlaubslohn.

(14) Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallene Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird. Es gilt ferner nicht für Kuren gemäß § 1305 der Reichsversicherungsordnung und § 84 des Angestellten-Versicherungsgesetzes.

(15) Dem Arbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin ohne Zahlung der Vergütung bzw. des Lohnes Urlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.

(16) Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten. Zusätzliche Reisetage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

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

§ 37
Urlaubsvergütung

(1) Als Urlaubsvergütung erhält der Arbeitnehmer

a) die Vergütung nach § 23 bzw. den Lohn nach § 28,

b) Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind (z.B. Zulagen gemäß Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen, Gefahrenzulagen gemäß § 30, Zulagen gemäß Protokollnotiz Nr. 21 sowie andere Zulagen, die als fester Bestandteil der monatlichen Bruttovergütung gezahlt werden), und Überstundenpauschalvergütungen,

c) für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) gemäß Absatz 2.

(2) Der Aufschlag gemäß Absatz 1 Buchstabe c beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 16 Abs. 1 Buchstabe b bis f, der Stundenvergütungen soweit sie für geleistete Überstunden gezahlt worden sind sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Dabei bleiben Kalendermonate unberücksichtigt,

- in denen nicht wenigstens für einen Tag Vergütung bzw. Lohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zugestanden haben,
- die vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegen.

Der Tagesdurchschnitt beträgt 1/30 des Monatsdurchschnitts.

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

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 1 um 80 v.H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

§ 38
Arbeitsbefreiung

(1) Der Arbeitnehmer wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt.

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

2. aus folgenden Anlässen:
   a) bei ansteckenden Krankheiten in der Familie, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
   b) bei plötzlicher Erkrankung in der Familie, wenn der Arbeitnehmer nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt,
   c) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder sowie der Beschaffung von Zahnersatz,
   d) bei amts-, kassen- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung,
   e) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
   f) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
   g) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht.

3. Der Arbeitnehmer wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung der Vergütung (§ 23) bzw. des Lohnes (§ 28) von der Arbeit freigestellt:

a) beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand	2 Arbeitstage,
b) beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand anläßlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen	3 Arbeitstage,
c) bei der Eheschließung des Arbeitnehmers	2 Arbeitstage,
d) bei der Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag,
e) bei der silbernen Hochzeit des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag,
f) bei schwerer Erkrankung aa) des Ehegatten, bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, cc) der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerläßliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht	bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr,

g) soweit kein Anspruch nach Buchstabe f besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe f nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht	bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr,
h) bei der Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau	2 Arbeitstage,
i) beim Tode des Ehegatten	4 Arbeitstage,
j) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben,	2 Arbeitstage,
k) bei der Beisetzung einer in Buchstabe j genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt hat,	1 Arbeitstag,
l) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag.

Fällt in den Fällen der Buchstaben d, e und k der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

Fällt in den Fällen der Buchstaben c, h, i und j der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag – im Falle des Buchstaben i einer der drei folgenden Tage – arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

In den Fällen der Buchstaben f und g vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchzeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

(2) Den gewählten Vertretern der vertragsschließenden Gewerkschaft wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 14 Tagen im Jahre unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes erteilt.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen der Arbeiterwohlfahrt wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

(3) In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Lohnes erteilt werden.

Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

(4) In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Vergütung bzw. den Lohn Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§39
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze

(1) Das Arbeitsverhältnis endet durch

a) Kündigung,
b) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
c) Erreichung der Altersgrenze.

(2) Innerhalb der Probezeit (§3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluß.

Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatsschluß,
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

(4) Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(5) Ein Arbeitsunfall oder eine im Betrieb zugezogene Berufserkrankung berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.

(6) Kündigungen – auch fristlose – bedürfen der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

§39a
Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

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

unfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Arbeitnehmer 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 nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 39 Abs. 2). Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 22 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:

Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Arbeitnehmer, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

Übergangsvorschriften:

Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.
Rentenversicherungsträger im Sinne dieser Vorschrift ist auch die „Überleitungsanstalt Sozialversicherung".

§ 40
Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages

Ist die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt und lehnt der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (§ 39).

§ 41
Außerordentliche Kündigung

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

Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfahrt anzusehen.

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

§ 42
Zeugnis

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

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

(3) Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Vergütungs- bzw. Lohngruppe und über die zuletzt bezogene Vergütung bzw. den Lohn auszuhändigen.

§ 43
Werkdienstwohnung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Einzelheiten werden im Arbeitsvertrag geregelt.

§ 44
Sachbezüge

(1) Der Wert der in Anspruch genommenen Verpflegung wird nach den aufgrund des § 160 Absatz 2 der Reichsversicherungsordnung in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätzen für Sachbezüge berechnet.

Sofern bei rechtzeitiger Abmeldung von der Verpflegung an dienstfreien Tagen oder ausnahmsweise aus in der Einrichtung liegenden Gründen sowie während des Urlaubs keine Verpflegung in Anspruch genommen wird, ist anstelle der Verpflegung für jeden Tag eine Entschädigung in Höhe der in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätze der Sachbezüge zu zahlen.

(2) Der Wert der Unterkunft (Wohnung) wird im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.

(3) Werden für den Arbeitnehmer aufgrund des § 37 des Bundesseuchengesetzes vom 18. Juli 1961 eine Verkehrs- oder Berufsbeschränkung oder sonstige Schutzmaßnahmen angeordnet, so sind für das externe Personal die Verpflegung und Unterkunft wie für das interne Personal zu gewähren. Dem internen Personal sind für diese Zeit die Abzüge für Verpflegung und Unterkunft insoweit bar zu erstatten, als die Arbeiterwohlfahrt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.

§ 45
Schutz- und Arbeitskleidung

(1) Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft in ausreichendem Maße unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.

(2) Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung einschließlich Fußbekleidung zu gewähren.

(3) Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutz- und Arbeitskleidung trägt der Arbeitgeber.

§ 46
Zuwendung

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

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Lohnfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist;

   und

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat

   oder

   im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht;

   und

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

(2) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November wegen des Bezuges der Altersrente nach §§ 35, 39 SGB VI oder in Folge verminderter Erwerbsfähigkeit gemäß § 39a oder wegen des Bezugs der Altersrente nach §§ 36 oder 37 SGB VI endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender oder Praktikant im Dienst der AWO gestanden hat. Absatz 1 gilt nicht.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 wird die Zuwendung auch gewährt,

1. wenn der Arbeitnehmer wegen

   a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

   b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,

   c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

   gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat;

2. wenn die Arbeitnehmerin wegen

   a) Schwangerschaft,

   b) Niederkunft in den letzten drei Monaten,

   c) ...

   gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

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

Protokollnotizen zu § 46:

1. Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.

2. Dienst bei der Arbeiterwohlfahrt umfaßt eine Tätigkeit beim Bundesverband e.V. der Arbeiterwohlfahrt wie bei sämtlichen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland.

3. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

4. Die Anspruchsvoraussetzung für die Zuwendung erfüllt auch der Arbeitnehmer, der die Zuwendung nur deshalb nicht erhalten würde, weil sein Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder zum zivilen Ersatzdienst nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland ruht oder geruht hat.

§ 47
Höhe der Zuwendung

(1) Die Höhe der Zuwendung wird in einem Zusatztarifvertrag geregelt.

(2) Bemessungsgrundlage ist

1. bei Angestellten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben,

   die Grundvergütung zuzüglich des Ortszuschlages einschließlich der Fußnotenzulagen aus dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale B. Sozial- und Erziehungsdienst

sowie der Nachtdienstentschädigung, der Gefahrenzulage und der allgemeinen Zulage gemäß Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen,

2. bei Angestellten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,

   die Gesamtvergütung, gegebenenfalls zuzüglich der Nachtdienstentschädigung, der Gefahrenzulage und der allgemeinen Zulage.

3. bei Lohnempfängern

   der Monatslohn, zuzüglich des Sozialzuschlages und der Nachtdienstentschädigung, der Gefahrenzulage

4. bei Auszubildenden

   die Ausbildungsvergütung,

5. bei Praktikantinnen/Praktikanten

   das Entgelt,

die (der/das) dem Arbeitnehmer für den Monat September zustand oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.

Bei dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

(3) Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von der Arbeiterwohlfahrt aus einem der in §46 genannten Rechtsverhältnisse oder während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach §13 Mutterschutzgesetz bzw. Erziehungsurlaub nach §16 Bundeserziehungsgeldgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Monat, für den der Arbeitnehmer weder Bezüge (Vergütung, Lohn, Krankenbezüge, Urlaubsbezüge etc.) aus einem der in §46 genannten Rechtsverhältnisse zur Arbeiterwohlfahrt noch während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach §13 Mutterschutzgesetz bzw. Erziehungsurlaub nach §16 Bundeserziehungsgeldgesetz erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, einer Wehrübung oder des zivilen Ersatzdienstes nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland von der Arbeiterwohlfahrt keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat sowie wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes.

(4) Bruchteile von Pfennigen, die sich bei der Berechnung nach den Absätzen 1 und 2 ergeben, werden abgerundet.

(5) Die Zuwendung nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich um 30 DM für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder eine der in §8 Absatz 1 Bundeskindergeldgesetz (BKGG) genannten Leistungen zugestanden hat.

   Der Anspruch muß spätestens bis zum 30. September des jeweiligen Jahres nachgewiesen werden.

(6) Hat der Arbeitnehmer nach §46 Absatz 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages wesentlichen gleichen Inhalts bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach §46 Absatz 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gewährt worden ist. Der Erhöhungsbeitrag nach Absatz 5 wird für ein Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gewährt.

(7) Die Zuwendung soll spätestens zwischen dem 15. November und 15. Dezember gezahlt werden.

(8) In den Fällen des §46 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Übergangsvorschriften zu Absatz 3:

1. Leistungen für die Zeit des Wochenurlaubs nach §244 AGB stehen dem Mutterschaftsgeld nach §13 Mutterschutzgesetz gleich.

2. Die Kürzung unterbleibt für Monate in denen allein wegen der Weitergeltung der Vorschriften des AGB Krankenbezüge nicht gewährt wurden.

§48
Vermögenswirksame Leistungen

(1) Angestellte, Arbeiter und in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,– DM.

   Dies gilt nicht für in Ausbildung befindliche Beschäftigte, die im Anschluß an die Ausbildungszeit bei der Arbeiterwohlfahrt zur Fortsetzung ihrer Ausbildung eine Ausbildungsstätte besuchen.

(2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld nach §13 Mutterschutzgesetz oder dem Arbeiter Lohn, Urlaubslohn, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld nach §13 Mutterschutzgesetz zustehen.

§49
Mitteilung der Anlageart

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

§50
Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die nach §49 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres.

Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Ein Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für dem Arbeitnehmer von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bereits eine vermögenswirksame Leistung erbracht wird.

§ 51
Änderung der vermögenswirksamen Anlage

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

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach dem Vermögensbildungsgesetz soll der Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach dem Vermögensbildungsgesetz bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer diese Änderung aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 50 Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

§ 52
Nachweis bei Anlage nach § 2 Absatz 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Absatz 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

§ 53
Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen

Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch des Angestellten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

§ 54
Ausschlußfrist

(1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von 3 Monaten geltend gemacht werden.

§ 55
Auflegung der Tarifverträge

Dieser Tarifvertrag, der Vergütungs- und Lohntarifvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind den Arbeitnehmern an einer hierfür geeigneten Stelle zugänglich zu machen.

§ 56
Besitzstandswahrung

(1) Sollte die nach diesem Tarifvertrag zustehende Vergütung oder der zustehende Lohn niedriger sein als die aufgrund bisher geltender tarifvertraglicher Regelungen oder des Einzelarbeitsvertrages zustehende Vergütung oder der zustehende Lohn, so wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Diese Zulage wird auf alle individuellen und tariflichen Vergütungs- und Lohnerhöhungen angerechnet, bis der Unterschiedsbetrag aufgebraucht ist.

§ 57
Übergangsvorschriften

1. Zu § 11 Absatz 8

   Bis zum Inkrafttreten des § 16 ist Stundenvergütung der auf eine Arbeitsstunde entfallende Teil des nach den weitergeltenden Vorschriften zustehenden Monatslohns bzw. Monatsgehalts; dabei ist der Divisor 174 maßgebend.

2. Zu § 11 Absatz 8, 8a und 8b, § 13 Absatz 5 und 7, § 15 Absatz 2, § 20 Abs. 2 und 4, § 33 Absatz 2, § 38 Absatz 1 bis 3:

   Bis zum Inkrafttreten der §§ 23 und 28 tritt das nach weitergeltenden Vorschriften zustehende tarifliche oder arbeitsvertraglich vereinbarte Monatsgehalt bzw. der nach weitergeltenden Vorschriften zustehende tarifliche oder arbeitsvertragliche vereinbarte Monatslohn gegebenenfalls zuzüglich des Sozialzuschlages nach dem Tarifvertrag vom 4. September 1990 – soweit dieser zusteht – an die Stelle der Vergütung (§ 23)/des Lohnes (§ 28) und er in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

3. Zu § 11 Absatz 8a und 8b, § 19 Absatz 3 und 6:

   Bis zum Inkrafttreten des § 16 ist die Überstundenvergütung nach den bisherigen Vorschriften zu berechnen. Arbeitnehmer, die nach bisherigen Vorschriften keinen Anspruch auf Überstundenbezahlung haben, erhalten als Überstundenvergütung den Betrag, den sie erhalten würden, wenn die bisherigen Vorschriften für sie gelten würden, jedoch mit der Maßgabe, daß der Überstundenzuschlag 15 v.H. beträgt.

   Sofern nach den vor dem 1. April 1991 geltenden Bestimmungen über die Bewertung und Bezahlung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften ein höherer Betrag zu zahlen wäre, erhält der Arbeitnehmer diesen Betrag.

4. Zu § 11 Absatz 8a und 8b, § 19 Absatz 3 und 6:

   Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft – mit Ausnahme der Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit – werden Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen und für Nachtarbeit nicht gezahlt.

5. Zu § 13 Absatz 5:

Bis zum Inkrafttreten des § 16 gelten die bisherigen Vorschriften über die Bezahlung von Überstunden und des Überstundenzuschlages weiter. Arbeitnehmer, die nach bisherigen Vorschriften keinen Anspruch auf Überstundenbezahlung haben, erhalten als Überstundenvergütung den Betrag, den sie erhalten würden, wenn die bisherigen Vorschriften für sie gelten würden, jedoch mit der Maßgabe, daß der Überstundenzuschlag 15 v.H. beträgt.

6. Zu § 13 Absatz 7:

Bis zum Inkrafttreten des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW-O treten an die Stelle der Arbeitnehmer der Vergütungsgruppen Ia bis III, Fallgruppen 1 bis 3 die Arbeitnehmer mit entsprechenden Funktionen.

7. Zu § 36 Absatz 10, 13 und 17, § 37:

Bis zum Inkrafttreten des § 37 ist die Urlaubsvergütung nach den bisherigen Vorschriften zu berechnen.

8. Zu § 38 Absatz 1:

Bei der Anwendung der Nr. 2 Buchstabe b und Nr. 3 Buchstabe f, Doppelbuchstabe bb gilt bis zum 30. Juni 1991 § 186 AGB.

9. Zu §§ 46 und 47:

Die bisherigen Regelungen über jährlich oder mehrmals jährlich zu zahlende Prämien, zusätzliche Belohnungen oder Vergütungen, Treuezulagen und -prämien, Jahresendprämien, Leistungsprämien und vergleichbare Leistungen (z. B. nach der Ordnung über die Planung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds in den Staatsorganen, der Verordnung über eine jährliche zusätzliche Vergütung für die Mitarbeiter in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, des Rahmenkollektivvertrages über die Arbeits- und Lohnbedingungen für die Mitarbeiter in Einrichtungen der Volksbildung und kommunalen Einrichtungen der Berufsbildung usw.) treten mit Ablauf des 31. März 1991 außer Kraft.

10. Soweit Arbeitnehmer, die im Überleitungsarbeitsverhältnis nach rahmenkollektivvertraglichen Regelungen stehen, Anspruch auf den Sozialzuschlag nach dem Tarifvertrag vom 4. September 1990 haben, wird dieser mit Wirkung vom 1. April 1991 von 50 DM auf 80 DM erhöht.

§ 58
Inkraftreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft; abweichend hiervon treten die §§ 2 bis 10, 11 Absatz 1 bis 10, 12 bis 15, 18 bis 21, 33, 38 bis 47, 54, 55 und 57, Nrn. 1 bis 6 und 8 bis 10 zum 1. April 1991 und die §§ 11 Absatz 11 und 12, 16, 17, 22 bis 32, 34, 37, 48 bis 53 und 56 zum 1. Juli 1991 in Kraft.

Abweichend von Satz 1 tritt gem. Änderungs-TV vom 21. 9 1992 (Inkrafttreten: 1. Oktober 1992) die Streichung der Übergangsvorschrift zu § 10 und Änderung zu § 47 Absatz 2 am 1. Januar 1992 in Kraft.

Nach dem Einigungsvertrag fortgeltende, von diesem Tarifvertrag abweichende Bestimmungen sind von diesen Zeitpunkten nicht mehr anzuwenden.

Soweit auf Arbeitsverhältnisse bisher Vorschriften der Rahmenkollektivverträge oder anderer Tarifverträge anzuwenden waren, werden diese mit Wirkung vom 1. Juli 1991 aufgehoben.

Dieser Tarifvertrag kann jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Bonn/Stuttgart, den 25. März 1991

Für die Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – und in Vollmacht
für den Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn,
und für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen
und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt.

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

Tarifvertrag
zur Sonderstellung von ABM-Kräften

vom 31. März 1995

zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. – Bonn

2. der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. – Bonn
   in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt
   in der Bundesrepublik Deutschland
   einschließlich Westberlin

3. dem Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt –
   Bundesverband e.V. – Bonn, in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der
   Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt,
   Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum
   3.10.1990 das Grundgesetz nicht galt,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –, Stuttgart

andererseits

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Präambel:

Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, daß die tarifvertragliche Sonderstellung von ABM-Kräften ihrem gemeinsamen sozialpolitischen Verständnis widerspricht. Das wurde bereits durch die Einbeziehung von ABM-Kräften in den BMT-AW zum Ausdruck gebracht.

Wenn die Tarifvertragsparteien nunmehr zu einer Einigung darüber kommen, daß es aufgrund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen bei der Refinanzierung von ABM-Kräften unverzichtbar sein kann, die Vergütung/den Lohn auf die Bemessungsgrundlage nach dem Arbeitsförderungsgesetz in der Fassung des am 1. August 1994 inkraftgetretenen Beschäftigungsförderungsgesetzes 1994 abzusenken, so geschieht das lediglich zum Fortbestand der AB-Maßnahmen sowie der mit den AB-Maßnahmen in Zusammenhang stehenden Beschäftigungsverhältnisse bei der AWO.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich gegenseitig, alle denkbaren gemeinsamen sozialpolitischen Anstrengungen zu unternehmen, um die Einschränkungen bei der Refinanzierbarkeit von ABM rückgängig zu machen.

Der nachfolgende Tarifvertrag soll den Landes- und Bezirksverbänden die Möglichkeit eröffnen, durch regionale Tarifverträge bei fehlender ergänzender Finanzierung durch die öffentlichen Geldgeber zu tarifvertraglichen Vereinbarungen zu kommen, die den Erhalt der Arbeitsplätze sichern.

§ 1

(1) Die Landes- und Bezirksverbände der AWO können für ihren Verbandsbereich, sofern Arbeitnehmer im Rahmen von AB-Maßnahmen nach §§ 93 und 97 AFG beschäftigt werden, für diese die im BMT-AW II sowie BMT-AW-Ost und den ergänzenden Tarifverträgen enthaltenen Zahlungsverpflichtungen bei nachweislich fehlender öffentlicher, projektbezogener Vollfinanzierung, durch regionalen oder örtlichen Tarifvertrag vereinbaren, die Arbeitsentgelte auf die Bemessungsgrundlage nach dem Arbeitsförderungsgesetz in der Fassung des am 1. August 1994 inkraftgetretenen Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 abzusenken. Die Befugnis kann auf nachgeordnete Verbandsebenen delegiert werden.

(2) Über die Form des Nachweises sind Regelungen zu treffen, insbesondere ist zu vereinbaren, daß der Nachweis fehlender öffentlicher, projektbezogener Vollfinanzierung durch die Kommunen, auf die konkrete AB-Maßnahme bezogen auf Verlangen zu führen ist.

(3) Die Landes- und Bezirksverbände verpflichten sich,

a) alle Möglichkeiten einer öffentlichen, projektbezogenen Vollfinanzierung zu prüfen und ggf. zu beantragen,

b) ABM-geförderte Arbeitsverhältnisse nur für zusätzliche Maßnahmen im Sinne des AFG abzuschließen und Stammarbeitsplätze nicht zu gefährden,

c) bei der Besetzung freier, nicht ABM-geförderter Arbeitsplätze, Arbeitnehmer, die ABM-geförderte Arbeitsplätze innehaben, bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

(4) Sofern eine Verbesserung der Förderbedingungen eintritt, sind diese unmittelbar bei den Einkommen der Arbeitnehmer in AB-Maßnahmen nachzuvollziehen.

§ 2

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1995 in Kraft. Dieser Tarifvertrag sowie die aufgrund dieses Tarifvertrages vereinbarten regionalen und örtlichen Tarifverträge treten mit Ablauf des 31.12.1997 außer Kraft. Für die Tarifverträge nach Satz 2 ist die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen.

(2) Es ist zu vereinbaren, daß dieser Tarifvertrag für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens des Tarifvertrages im Rahmen einer bereits bewilligten AB-Maßnahme in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erst mit Ablauf des Bewilligungszeitraumes seine Wirkung verliert.

(3) Verbände der Arbeiterwohlfahrt im Sinne dieses Tarifvertrages sind

die Landesverbände Berlin, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Saarland, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen,
sowie
die Bezirksverbände Weser-Ems, Hannover, Braunschweig, Östl. Westfalen, Westl. Westfalen, Niederrhein, Mittelrhein, Hessen-Nord, Hessen-Süd, Rheinland/Hessen-Nassau, Pfalz, Württemberg, Baden, Oberbayern, Ober- und Mittelfranken, Schwaben, Unterfranken, und Niederbayern/Oberpfalz, Sachsen-West, Ostsachsen und Chemnitz.

(4) Die aufgrund dieser Vereinbarung abgeschlossenen Tarifverträge binden auch sämtliche den Landes- und Bezirksverbänden nachgeordneten Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt.

Bonn/Stuttgart, den 31. März 1995

Für die Arbeiterwohlfahrt
– Bundesverband e.V. –
und in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin

und in Vollmacht für den Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt
– Bundesverband e.V. – Bonn, und für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.1990 das Grundgesetz nicht galt

Für die Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts

– Manteltarifliche Vorschriften –
für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW-O)
(Tätigkeitsmerkmale-TV-AW-O)

vom 25. März 1991

in der Fassung des
Änderungsvertrages vom 12. März 1994

Zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn,

2. dem Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt
   – Bundesverband e.V. – Bonn,
   in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

andererseits

wird folgender Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale geschlossen:

§1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt, deren Arbeitsverhältnis durch den Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BMT-AW-O) geregelt ist.

§2
Anwendung des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundesmanteltarifvertrag (BMT-AW-II) für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt

Der Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundesmanteltarifvertrag (BMT-AW II) für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 in der jeweils geltenden Fassung wird mit folgenden Maßgaben angewendet:

! Vorbehaltlich redaktioneller Änderungen und Ergänzungen !

(1) Soweit nach den Eingruppierungsvorschriften als Voraussetzung für die Eingruppierung bestimmte berufliche Qualifikation (Abschlüsse) gefordert werden, werden die nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und den Rechtsvorschriften hierzu als vergleichbar anerkannten beruflichen Abschlüsse anerkannt.

(2) Soweit nach den Eingruppierungsvorschriften als Voraussetzung für die Eingruppierung die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gegebenenfalls mit entsprechenden Abschlüssen gefordert wird, werden für die Gleichstellung erworbener Qualifikationen in dem in §3 des Einigungsvertrages genannten Gebietes im Einzelfall zwischen den Tarifvertragsparteien Regelungen getroffen.

(3) Die Zulage nach Protokollnotiz Nr. 21 Absatz 1 beträgt

vom 1. Januar 1992 bis 30. April 1992

im Falle des Satzes 1	72,00 DM
im Falle des Satzes 2	36,00 DM
im Falle des Satzes 3	48,00 DM

vom 1. Mai 1992 bis 30. November 1992

im Falle des Satzes 1	84,00 DM
im Falle des Satzes 2	42,00 DM
im Falle des Satzes 3	56,00 DM

vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993

im Falle des Satzes 1	88,80 DM
im Falle des Satzes 2	44,40 DM
im Falle des Satzes 3	59,20 DM

vom 1. Juli 1993

im Falle des Satzes 1	96,00 DM
im Falle des Satzes 2	48,00 DM
im Falle des Satzes 3	64,00 DM

(4) Die in den Tätigkeitsmerkmalen in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen betragen

a) vom 1. Mai 1992 bis 30. November 1992 — 70 v.H.,

b) vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993 — 74 v.H.,

c) vom 1. Juli 1993 — 80 v.H.,

d) die Anpassung für die Arbeitnehmer mit Dienstsitz in Berlin (Ost) wird über eine bezirkliche Regelung erfolgen.

§3
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1991 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Bonn/Stuttgart, den 25. März 1991

Für die Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. –

und in Vollmacht für den Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn, und für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt.

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

Tarifvertrag
über die Gewährung von Zulagen
für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt
(Zulagen-TV-AW-O)

vom 25. März 1991

in der Fassung des
Änderungstarifvertrages vom 17.5.1994

Zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn,

2. dem Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt
   – Bundesverband e.V. – Bonn,
   in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt, deren Arbeitsverhältnis durch den Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifvertragliche Vorschriften – (BMT-AW-O) geregelt sind.

§ 2
Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Zulagen

(1) Die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfaßten Arbeitnehmer erhalten eine Zulage nach Maßgabe der folgenden Vorschriften.

(2) Die Zulage beträgt für Angestellte

vom 1. Oktober 1994 bis zum 30. September 1995	82 v.H.
vom 1. Oktober 1995 an	84 v.H.

der in § 2 Abs. 2 und Abs. 6 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen im BMT-AW II festgelegten Grundsätzen.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Angestellte der Vergütungsgruppe Vb erhalten die Zulage in sinngemäßer Anwendung des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen für Angestellte des Bundes und der Länder vom 17. Mai 1982.

(3) Für die Bemessung der Zulage an Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gilt § 27 BMT-AW-O.

(4) Bei allgemeinen Vergütungserhöhungen erhöht sich die allgemeine Zulage um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Vergütungserhöhung.

(5) Für die Bemessung der Zulage an nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer gilt § 17 BMT-AW-O.

(6) Die Zulage gilt als Bestandteil der Vergütung im Sinne der zu § 23 Absatz 3 BMT-AW-O abgeschlossenen Vergütungs- und Lohntarifverträge. Bei der Berechnung der Zeitzuschläge (§ 16 BMT-AW-O) wird die Zulage nicht berücksichtigt.

(7) Die Zulage wird nur für Zeiträume gewährt, für die dem Arbeitnehmer Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

§ 3
Berücksichtigung der Zulagen bei anderen Leistungen

Die Zulagen sind bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33 BMT-AW-O) sowie der Zuwendung (§ 47 BMT-AW-O) zu berücksichtigen.

§ 4
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1991 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Bonn, den 25. März 1991

Zusatztarifvertrag

zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechtes – Manteltarifvertragliche Vorschriften – (BMT-AW-O) (Zusatz-TV-BMT-AW-O)

vom 25. März 1991

In der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 21.9.92, 17.5.1994, 26.6.1995

Zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn,

2. dem Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn, in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

andererseits

wird folgender Zusatztarifvertrag zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechtes – Manteltarifvertragliche Vorschriften – (BMT-AW-O) geschlossen:

§ 1

Nr. 1
zu § 11 BMT-AW-O

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen in allen Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt 40 Stunden. § 12 BMT-AW-O bleibt davon unberührt.

(2) Der Arbeitnehmer wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 36 Absatz 6 Unterabsatz 1) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Der neueingestellte Arbeitnehmer erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Arbeitnehmer geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

! Vorbehaltlich redaktioneller Änderungen und Ergänzungen !

(4) Wird der Arbeitnehmer an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(5) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

Nr. 2
zu §§13, 14, 15, 16 und 17 BMT-AW-O

(1) Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit (§16 Absatz 1 Buchstabe e) BMT-AW-O) beträgt:

vom 1. Okt. 1994 bis zum 30. Sept. 1995	2,05 DM,
vom 1. Okt. 1995 an	2,10 DM,

je Stunde.

(2) Der Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen (§16 Absatz 1 Buchstabe f) BMT-AW-O) beträgt:

vom 1. Okt. 1994 bis 30. Sept. 1995	1,03 DM,
vom 1. Okt. 1995 an	1,05 DM,

je Stunde.

(3) Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. Eine angebrochene Stunde wird als volle Stunde gerechnet, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt. Im übrigen bleibt sie unberücksichtigt. Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 2 zusammengerechnet. Diese Berechnung findet auch für die Arbeit an Samstagen Anwendung.

Nr. 3
zu §32 BMT-AW-O

Die Höhe der Jubiläumszuwendung beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren	360,– DM,
von 40 Jahren	480,– DM,
von 50 Jahren	600,– DM.

Nr. 4
zu §36 BMT-AW-O

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubes beträgt

bis zum vollendetem 30. Lebensjahr	27 Arbeitstage,
bis zum vollendetem 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach dem vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

(2) Der Zusatzurlaub beträgt bei den in §36 Absatz 2 BMT-AW-O genannten Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag.

Der Zusatzurlaub beträgt bei den in §36 Absatz 3 BMT-AW-O genannten Arbeitnehmern 4 Arbeitstage, bei den in Absatz 4 genannten Arbeitnehmern 3 Arbeitstage.

(3) Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt.

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

Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach den Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

Für die Anwendung der Ziffer 2 und Ziffer 3 Satz 2 gilt §36 Absatz 6 BMT-AW-O entsprechend.

Für Arbeitnehmer, die nach §36 Absatz 4 Anspruch auf Zusatzurlaub haben, entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Ziffer 2 Unterabsatz 1.

Nr. 5
zu §47 BMT-AW-O

Die Zuwendung beträgt – unbeschadet des §47 Absätze 2 und 3 – 75 v.H. der Bemessungsgrundlage.

Protokollnotiz

Wegen der am 15. April 1994 vereinbarten Festschreibung der Zuwendung beträgt abweichend von Nr. 5 der Bemessungssatz für die Zuwendung 71,25 v.H.

Der vorstehende Bemessungssatz ändert sich jeweils von dem Zeitpunkt an, von dem an vor dem 1. Jan. 1997 die Vergütungen und Löhne der Arbeitnehmer im Tarifgebiet-West allgemein erhöht werden, nach den Grundsätzen, die seiner Berechnung zugrunde liegen.

Nr. 6
zu §§23, 24, 25, 26 und 27 (Vergütung) BMT-AW-O

(1) Wird ein Arbeitnehmer auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber

a) dem Angestellten, soweit er freigestellt werden muß, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit die bisherige Vergütung (§23) fortgezahlt

und

b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin

a) wegen Schwangerschaft oder
b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,

a) im ersten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen,

b) im zweiten Jahr nach Abschluß der Fort- oder Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,

c) im dritten Jahr nach Abschluß der Fort- und Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

Übergangsvorschrift:

Bis zum Inkrafttreten des § 23 BMT-AW-O tritt das nach weitergeltenden Vorschriften zustehende tarifliche oder arbeitsvertraglich vereinbarte Monatsgehalt gegebenenfalls zuzüglich des Sozialzuschlages nach dem Tarifvertrag vom 4. September 1990 – soweit dieser zusteht – an die Stelle der Vergütung (§ 23) und der in Monatsbeträgen fesgelegten Zulagen.

Nr. 7
zu § 11 Absatz 12 BMT-AW-O

Die Wechselschichtzulage beträgt:

vom 1. Okt. 1994 bis 30. Sept. 1995	164,00 DM,
vom 1. Okt. 1995 an	168,00 DM,

monatlich.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatzes 2 Buchstabe a)

vom 1. Okt. 1994 bis 30. Sept. 1995	98,40 DM,
vom 1. Okt. 1995 an	100,80 DM,

b) Unterabsatzes 2 Buchstabe b)

aa) Doppelbuchstabe aa)

vom 1. Okt. 1994 bis 30. Sept. 1995	73,80 DM,
vom 1. Okt. 1995 an	75,60 DM,

bb) Doppelbuchstabe bb)

vom 1. Okt. 1994 bis 30. Sept. 1995	57,40 DM,
vom 1. Okt. 1995 an	58,80 DM,

monatlich.

§ 2

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1991 in Kraft; abweichend hiervon tritt § 1 Nr. 1 Absatz 1, Nr. 5 und Nr. 6 zum 1. April 1991 und § 1 Nr. 2, 3 und 7 zum 1. Juli 1991 in Kraft.

Nach dem Einigungsvertrag fortgeltende, von diesem Tarifvertrag abweichende Bestimmungen sind von diesen Zeitpunkten nicht mehr anzuwenden.
Soweit auf Arbeitsverhältnisse bisher Vorschriften der Rahmenkollektivverträge oder anderer Tarifverträge anzuwenden waren, werden diese mit Wirkung vom 1. Juli 1991 aufgehoben.

(2) Dieser Tarifvertrag kann jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Abweichend hiervon kann § 1 Nr. 5 frühestens zum 31. Dezember 1992, im übrigen zum 30. Juni eines jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.

Bonn/Stuttgart, den 25. März 1991

Für die Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. –

und in Vollmacht für den Koordinierungsausschuß der
Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn, und für sämtliche
Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern,
Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und
dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

Tarifvertrag
über ein Urlaubsgeld

für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt
(Urlaubsgeld-TV-AW-O)

vom 25. März 1991

in der Fassung des
Änderungstarifvertrages vom 21.9.92

Zwischen

1. der Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn,

2. dem Koordinierungsausschuß der Arbeiterwohlfahrt
   – Bundesverband e.V. – Bonn,
   in Vollmacht für sämtliche Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

andererseits

für die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BMT-AW-O) fallenden Arbeitnehmer, die nicht im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt sind oder als Studierende nach § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind oder die nebenberuflich tätig sind, wird folgendes vereinbart:

(1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht

   und

2. seit dem 1. Januar ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeiterwohlfahrt steht

   und

3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Lohn, Urlaubsvergütung, Urlaubslohn oder Krankenbezüge hat.

! Vorbehaltlich redaktioneller Änderungen und Ergänzungen !

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld bzw. wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub nach § 16 Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung (§ 23) bzw. auf Lohn (§ 28) für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeitnehmerin in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz die Arbeit wieder aufnimmt.

(2) Der vollbeschäftigte Saisonarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 und 3 erfüllt und in den beiden vorangegangenen Kalenderjahren mindestens je neun Monate bei der Arbeiterwohlfahrt vollbeschäftigt gewesen ist.

(3) Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach § 16 des Bundeserziehungsgeldgesetzes auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

Protokollnotiz:

Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Durchführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

Übergangsvorschrift zu Absatz 1 Untersabsatz 1:

Für den Anspruch auf Urlaubsgeld im Jahr 1991 tritt für die Anwendung des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Nr. 2 an die Stelle des 1. Juli folgende Regelung:

Anspruch auf Urlaubsgeld hat, wer seit dem 3. Oktober 1990 in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeiterwohlfahrt oder einer von ihr zu einem späteren Zeitpunkt übernommenen Einrichtung stand.

Übergangsvorschrift zu Absatz 1 Unterabsatz 2 und 3:

Die Vorschriften gelten auch für Fälle des Bezugs von Wochengeld nach § 244 AGB.

§ 2
Höhe des Urlaubsgeldes

(1) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Arbeitnehmer 500,– DM.

(2) Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

§ 3
Anrechnung von Leistungen

Wird dem Arbeitnehmer aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeitnehmer zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4
Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.

In den Fällen des § 1 Absatz 1 Unterabsatz 3 wird das Urlaubsgeld mit der ersten Vergütung (§ 23) bzw. dem ersten Lohn (§ 28) nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.

§ 5
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1991 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Bonn/Stuttgart, den 25. März 1991

Für die Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. –

und in Vollmacht für den Koordinierungsausschuß der
Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V. – Bonn, und für sämtliche
Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern,
Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen und Sachsen und
dem Teil Berlins, in dem bis zum 3.10.90 das Grundgesetz nicht galt

Für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

Übersicht über die Tätigkeitsmerkmale

Teil I **A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale** I/A/1

1. Geschäftsstellen und Verwaltung I/A/2
2. Hausmeisterinnen, Hausmeister I/A/5

B. Sozial-, Erziehungs- und ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste

1. Sozial- und Erziehungsdienst I/B/1
2. Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste I/B/16
3. vakant
4. Stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe I/B/19

C. Ärztlicher Dienst I/C/1

D. Angestellte in medizinischen Assistenzberufen und medizinisch-technischen Berufen I/D/1

E. Wirtschaftspersonal

1. Wirtschaftspersonal in Krankenhäusern und Heilstätten I/E/1
2. Wirtschaftspersonal in Heimen I/E/6
3. Angestellte in der Hauswirtschaft und im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben I/E/9
4. Angestellte im Wäschereidienst I/E/11

Teil II **A. Angestellte im Pflegedienst in Krankenhäusern, Heilstätten und entsprechenden Einrichtungen sowie Gemeindepflegestationen (AW-KrT)** II/A/1

B. Pflegepersonal, das in Anstalten und Heimen beschäftigt ist, die nicht unter den Teil A fallen II/B/1

C. Pflegepersonal im ambulanten Sozial- und Gesundheitsdienst II/C/1

Teil III **A. Arbeiter** III/A/1

Teil IV **Protokollnotizen** IV/1

Teil I

A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Übergangs- und Besitzstandsregelungen:

(1) Für den Teil I.A.1 „Geschäftsstellen und Verwaltung" ist die Vorbemerkung Nr. 2 zum Teil I.A „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale" in der Zeit vom 1.1.1994 bis 31.12.1994 wie folgt anzuwenden:

a) Grundlage für die Erstellung der Unterlagen sind die ab 1.1.1995 geltenden Tätigkeitsmerkmale zum Teil I.A.1 „Geschäftsstellen und Verwaltung".

b) Für die am 31.7.1994 bestehenden Stellen werden die Unterlagen bis zum 30.9.1994 erstellt.

c) Für die in der Zeit vom 1.8.1994 bis 31.12.1994 neu entstehenden Stellen werden die Unterlagen bis zum 31.12.1994 erstellt.

(2) Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer am 31.12.1993 höheren Lohn bzw. höhere Vergütung erhalten, als ihr/ihm nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I.A.2 „Hausmeister" ab 1.1.1994 zusteht, so erhält sie/er den Differenzbetrag als Zulage. Bei der Berechnung des Differenzbetrages sind neben der Vergütung (§ 23) bzw. dem Lohn (§ 28) die allgemeine Zulage (TV über die Gewährung von Zulagen) sowie die Vorarbeiterzulage (Ziff. 5 der Vorbemerkungen zu Teil III „Arbeiter" des TV über die Tätigkeitsmerkmale) heranzuziehen.

(3) Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer am 31.12.1994 höhere Vergütung erhalten, als ihr/ihm nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I.A.1 „Geschäftsstellen und Verwaltung" ab 1.1.1995 zusteht, so erhält sie/er den Differenzbetrag als Zulage. Bei der Berechnung des Differenzbetrages ist neben der Vergütung (§ 23) die allgemeine Zulage (TV über die Gewährung von Zulagen) heranzuziehen.

(4) Die Zulage aus Abs. 2 bzw. Abs. 3 wird als Festbetrag gewährt, so daß sie bei allgemeinen Tarifänderungen nicht verändert wird.

(5) Die Zulage aus Abs. 2 bzw. Abs. 3 wird bei Veränderung der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in dem Maße erhöht bzw. gemindert, wie sich die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit gegenüber der bei Festsetzung der Zulage geltenden arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ändert.

Teil I

A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Geschäftsstellen und Verwaltung

Vorbemerkungen:

1. Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen und den Vorbemerkungen für die Bezeichnung der Angestellten die weibliche Form gewählt ist, gilt diese in gleicher Weise für männliche Angestellte.

2. Auf der Grundlage von § 22 BMT-AW II wird die auszuübende Tätigkeit schriftlich festgehalten.

   Hierfür erstellt der Arbeitgeber folgende Unterlagen:

   1. Organisationsplan
   2. Stellenplan
   3. Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit für jede Stelle (Stellenbeschreibung) mindestens mit folgenden Angaben:

   3.1 Einordnung in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation gemäß Organisationsplan;
   3.2 Nähere Beschreibung der Aufgaben einschließlich ihrer qualitativen Anforderungen;
   3.3 Beschreibung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.

Vergütungsgruppe Ia:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der VergGr. Ib Fallgr. 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

   (vgl. Klammerzusatz zu VergGr. IVa Fallgr. 2)

Vergütungsgruppe Ib:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang eine besondere Bedeutung für die Unternehmensentwicklung haben und mit besonderen Schwierigkeiten verbunden sind.

2. Angestellte mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der VergGr. IIa Fallgr. 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

   (vgl. Klammerzusatz zu VergGr. IVa Fallgr. 2)

Vergütungsgruppe IIa:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang eine besondere Bedeutung für die Unternehmensentwicklung haben.

   (Die Tätigkeit liegt z.B. dann vor, wenn zur Ausübung üblicherweise eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich ist.)

2. Angestellte mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der VergGr. III Fallgr. 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

   (vgl. Klammerzusatz zu VergGr. IVa Fallgr. 2)

Vergütungsgruppe III:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern und mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung verbunden sind.

   (Die besondere Schwierigkeit liegt dann vor, wenn die zu erledigenden Arbeitsleistungen den Einsatz eines verbreiterten Kenntnisstandes z.B. in Form von besonderen Erfahrungen oder Spezialkenntnissen erfordern. Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich z.B. aus der Größe des Aufgabengebietes, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerbetrieblichen Bereich oder Dritte ergeben.)

Vergütungsgruppe IVa:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern und mit erhöhter Verantwortung oder Koordinationsaufgaben verbunden sind.

   (Erhöhte Verantwortung liegt dann vor, wenn die Angestellte dafür einstehen muß, daß in dem ihr übertragenen Arbeitsbereich die dort zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Koordinationsaufgaben liegen dann vor, wenn die Angestellte zur Erreichung eines Arbeitsergebnisses die Arbeitsabläufe, -inhalte oder -ergebnisse anderer Angestellter aufeinander abstimmen oder miteinander in Einklang bringen muß.)

2. Angestellte mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der VergGr. IVb Fallgr. 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

   (Die Durchführungsverantwortung setzt Kompetenzen im Sinne der 2. Delegationsstufe voraus. Danach hat die Angestellte die Aufgabe, fachpolitische, betriebswirtschaftliche oder organisatorische Vorgaben zu treffen, die Personalführung für ihr zugeordnete Angestellte auszuüben sowie die Außenvertretung für ihren Fachbereich wahrzunehmen. Sie trägt damit die Verantwortung für einen komplexen Arbeitsbereich sowie für das Arbeitsergebnis anderer Mitarbeiter.)

3. Angestellte mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der VergGr. IVa Fallgr. 1 entsprechen und Durchführungsverantwortung verlangen.

   (vgl. Klammerzusatz zu VergGr. IVa Fallgr. 2)

Vergütungsgruppe IVb:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen und die damit verbundenen Entscheidungen erfordern.

   (Gründliche und umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der im jeweiligen Arbeitsvorgang anzusetzenden Fachkenntnisse der Tiefe oder der Breite nach. Mit der Anforderung an diese Tätigkeiten ist ein entsprechendes Maß an Verantwortung verbunden.)

Vergütungsgruppe Vb:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und die damit verbundenen Entscheidungen erfordern.

   (Das Erfordernis der selbständigen Leistungen und der damit verbundenen Entscheidungen liegt dann vor, wenn das Erreichen des jeweiligen Arbeitsergebnisses nicht durch Einzelanweisung gelenkt oder kontrolliert wird. Das Fehlen der Unterschriftsbefugnis im Sinne der Außenvertretung steht dem nicht entgegen. Der Umfang der Tätigkeiten ist dann nicht unerheblich, wenn er mindestens 1/3 ausmacht.)

Vergütungsgruppe Vc:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

   (Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Angestellte Tätigkeiten in mindestens zwei abgrenzbaren Arbeitsgebieten zu erledigen hat, die jedes für sich Fachkenntnisse erfordern, oder sie ergibt sich aus dem Erfordernis weiterer Berufserfahrung, Berufsfortbildung oder der Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet.)

Vergütungsgruppe VI:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

   (Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Angestellte Tätigkeiten in mindestens zwei abgrenzbaren Arbeitsgebieten zu erledigen hat, die jedes für sich Fachkenntnisse erfordern.)

Vergütungsgruppe VII:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

   (Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse, z.B. über Vorschriften, Arbeitsorganisation usw., wie sie durch tätigkeitssbezogene Qualifizierungsmaßnahmen oder entsprechende berufliche Erfahrung erlangt werden können. Die näheren Kenntnisse können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

Vergütungsgruppe VIII:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die einfache Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

   (Einfache Kenntnisse und Fertigkeiten sind solche, wie sie in der Regel durch eine gründliche Einarbeitung erworben werden. Die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

Vergütungsgruppe IXa:

1. Angestellte mit Tätigkeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern.

Teil I

A. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

2. Hausmeisterinnen, Hausmeister

Vergütungsgruppe Vb:

1. Hausmeister/-innen mit Tätigkeiten, die sich durch Umfang oder Schwierigkeit aus der VergGr. Vc, Fallgruppe 1, herausheben.

Vergütungsgruppe Vc:

1. Hausmeister/-innen mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

   (Die Vielseitigkeit ist z.B. gegeben, wenn die gründlichen Fachkenntnisse auf mehreren Gebieten oder wenn administrative Teilaufgaben bezogen auf das Arbeitsgbiet zu erbringen sind.)

Vergütungsgruppe VI:

1. Hausmeister/-innen mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

   (Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Tätigkeit Fachkenntnisse aus mindestens zwei handwerklichen Ausbildungsberufen/Industrieberufen erfordert.)

Vergütungsgruppe VII:

1. Hausmeister/-innen, soweit nicht höher eingruppiert.

B. Sozial- und Erziehungsdienst

1. Sozial- und Erziehungsdienst*

* *Teil I B 1 i. d. Neufassung des Änderungs-TV vom 28.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Vergütungsgruppe IIa

1. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen
   nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 3
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 10 und 11)

2. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmern
   nach fünf Jahren Tätigkeit in Vergütungsgruppe IIb, Fallgruppe 1
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 15 heraushebt,
   nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 6
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

Vergütungsgruppe IIb

1. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmern
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

2. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern
   nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 9
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 2
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 7
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

3. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 10 und 11)

4. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 11
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 10 und 11)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind,
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 12
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4, 10 und 11)

6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 15 heraushebt
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 16 heraushebt
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 15
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

8. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit

9. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

10. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmern
    nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 17
    (Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

Vergütungsgruppe IVa

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen (Fußnote 1)
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind (Fußnote 1)
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 4
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 6
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

6. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen (Fußnote 1)
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

8. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
   nach vierjähriger Bewährung IVb, Fallgruppe 10
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind (Fußnote 1)
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

10. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind
    nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 11
    (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

11. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen
    (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 10 und 11)

12. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind
    (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4, 10 und 11)

13. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen
    nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 13
    (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)

14. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 15
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4, 10 und 11)

15. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen gleichwertige Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 16 heraushebt
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 13)

16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 16 heraushebt
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

17. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmern
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

18. Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als 6 Arbeitnehmern
nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 18
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

19. Sprachtherapeuten mit staatlicher Prüfung und staatlicher Anerkennung
nach fünf Jahren nach Erlangung der staatlichen Anerkennung

Fußnote 1:
Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe IVa. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) als Bestandteil der Vergütung.

Vergütungsgruppe IVb

1. Handwerksmeister/Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1 herausheben (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 14)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 14 und 15)

3. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 7
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 8
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

9. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

12. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

13. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 11)

14. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4 und 11)

15. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4, 10 und 11)

16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben mit schwierigen Tätigkeiten (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 12)

17. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 10 (Fußnote 2)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

18. Angestellte als Leiter von sonstigen Einrichtungen mit mehr als sechs Arbeitnehmern
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

19. Sprachtherapeuten mit staatlicher Prüfung und staatlicher Anerkennung
nach sechs Monaten nach Erlangung der staatlichen Anerkennung

20. Sozialbetreuer ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Beratungs- und Betreuungsdiensten

a) die eine der deutschen Sozialarbeiterausbildung anerkannte gleichwertige Ausbildung nachweisen, nach zweijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 11a

b) wenn sie die Tätigkeit von mindestens drei Sozialbetreuern koordinieren und nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 11b
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

Fußnote 1:
Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe IVb. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) als Bestandteil der Grundvergütung.

Fußnote 2:
Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe IVb. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe Vb

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 14 und 15)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 14)

3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppen IVb, Fallgruppe 1 bestellt sind,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 2
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4 und 14)

4. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlichen, koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Angestellte, mindestens der Vergütungsgruppe Vc, Fallgeruppe 5 (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 5
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3, 5 und 6)

6. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 8
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 8)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 9 und 10)

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4 und 9)

10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

11. Sozialbetreuer ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Beratungs- und Betreuungsdiensten

a) die eine der deutschen Sozialarbeiterausbildung anerkannte gleichwertige Ausbildung nachweisen

b) wenn sie die Tätigkeiten von mindestens drei Sozialbetreuern koordinieren

c) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 15
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

d) wenn sie die Tätigkeit von mindestens zwei Sozialbetreuern koordinieren, nach zweijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 15

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

12. Angestellte als Leiter von sonstigen Einrichtungen bis zu sechs Arbeitnehmern
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16)

13. Sprachtherapeuten mit staatlicher Prüfung sowie staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate nach Erlangung der staatlichen Anerkennung

---

Fußnote 1:
Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe Vb. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§33) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe Vc

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 14)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte in der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1 bestellt sind
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4 und 14)

3. Angestellte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 2 (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

Protokollerklärung zu Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 3:

Ausbilder und Betreuer im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst nach Ablegen ihrer sonderpädagogischen Zusatzausbildung werden den Angestellten der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 3 gleichgestellt.

4. Angestellte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1 bestellt sind
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 3
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 4)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3, 5 und 6)

6. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder (Fußnote 1)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 5 und 7)

7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 5 (Fußnote 2)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 8)

9. Angestellte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten (Fußnote 3)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind (Fußnote 3)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 4, 9 und 10)

12. Angestellte in offenen Einrichtungen für Behinderte als Leiter von Gruppen
nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 7

13. Sprachtherapeuten mit staatlicher Prüfung während des Anerkennungsjahres

14. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. bei körperlich oder geistig Behinderten

15. Sozialbetreuer ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Beratungs- und Betreuungsdiensten bei Nachweis einer für ihre Tätigkeit verwertbaren Ausbildung oder besonderer Qualifikation
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 17)

Fußnote 1:
Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach siebenjähriger Tätigkeit als Erzieher, eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe Vc. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) als Bestandteil der Grundvergütung.

Fußnote 2:
Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe Vc. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) als Bestandteil der Grundvergütung.

Fußnote 3:
Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7 v.H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) der Vergütungsgruppe Vc. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe VI

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten
   nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 14)

3. Angestellte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1 bestellt sind
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 4 und 14)

4. Angestellte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung
   nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 4
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1, 3 und 5)

6. Angestellte in offenen Einrichtungen für Behinderte als Leiter von Gruppen

7. Verwalter von Kur- und Erholungsheimen für Erwachsene

8. Angestellte in der Tätigkeit von Sprachtherapeuten

9. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung

Vergütungsgruppe VII

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 2)

2. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
   nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

3. Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

4. Angestellte im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

5. Angestellte als Helfer im Sozial- und Erziehungsdienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung oder die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 2

6. Betreuer ausländischer Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Leiter von Freizeitheimen

7. Verwalter von Einrichtungen der Erholungspflege

8. Betreuer von Maßnahmen der Altenerholung

Vergütungsgruppe VIII

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

2. Angestellte als Helfer im Sozial- und Erziehungsdienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung oder die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

3. Angestellte der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppen 1 und 2 nach zweijähriger Tätigkeit in diesen Fallgruppen

Vergütungsgruppe IXa

1. Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung (Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

2. Angestellte als Helfer ohne Ausbildung im Sozial- und Erziehungsdienst (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 1 und 3)

Protokollnotizen

1. Der Angestellte – ausgenommen der Angestellte bzw. Meister im handwerklichen Sozial- und Erziehungsdienst – erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 88,80* DM monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind.

   Sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 44,40* DM monatlich.

   Für den Angestellten bzw. Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabsatzes 1, beträgt die Zulage 59,20* DM monatlich.

   Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.
   Gem. Tätigkeitsmerkmale TV-AW-O vom 25. 3. 1991 § 2, Absatz 3.

   *Vorbehaltlich neuer tariflicher Regelungen; hier 74%

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

   a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG und in psychiatrischen Kliniken,

   b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,

   c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

   d) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

   e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3. Als entsprechende Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsdienst gilt auch die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).

4. Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

   a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung

   b) Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind,

   eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

   a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

   b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten. Diese Arbeit kann sich auch in Wohngruppen vollziehen,

   c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,

   d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,

   e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte, mindestens der Vergütungsgruppe VI,

   f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben,

   g) Tätigkeiten, für deren Ausübung eine Zusatzqualifikation i.d.R. erforderlich ist.

7. Die Tätigkeit setzt voraus, daß überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Rezept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.

8. Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge/staatlich anerkannte Heilpädagogin" erworben haben.

9. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Krabbelstuben, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser sowie andere Kinderbetreuungseinheiten und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

10. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.

11. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

a) Beratung von Suchtmittelabhängigen,

b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,

c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,

d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter, mindestens der Vergütungsgruppe Vb,

f) Tätigkeiten, für deren Ausübung eine Zusatzqualifikation i.d.R. erforderlich ist,

g) Arbeit in Aufnahme-(Beobachtungs-)Gruppen oder in heilpädagogischen Gruppen.

13. Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung im Sinne der Vergütungsgruppe IVa, sind zum Beispiel Tätigkeiten

a) für deren Ausübung eine abgeschlossene zusätzliche Spezialausbildung (z.B. sozialtherapeutische, sozialpsychiatrische oder heilpädagogische Ausbildung) üblicherweise notwendig ist,

b) die fürsorgerische Arbeiten von mindestens 20 Sozialarbeitern/Sozialpädagogen/Jugendleitern zu koordinieren haben,

c) denen die Fachaufsicht über Tagesstätten oder Heime übertragen ist, in denen mindestens 140 Angestellte im Fachdienst tätig sind,

d) die Grundsatzfragen und schwierige Planungsaufgaben beinhalten.

14. Werkstatt im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale ist nicht die Gesamteinheit, sondern die einzelne Werkstätte (z.B. Schreinerei, Schneiderei, Metallwerkstatt etc.)

15. Große Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder große Werkstätten für Behinderte im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Werkstätten, in denen mindestens 36 Personen ständig betreut werden.

16. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,

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

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

17. Als Merkmale besonderer Qualifikation sollen gewertet werden:

Kenntnisse von deutschen Institutionen und Gesetzen, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, ausreichende deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift.

Übergangsvorschriften

gemäß des TV vom 28.5.1991 zur Neufassung des Teil I B1 und 2 (Sozial- und Erziehungsdienst)

Für die Angestellten, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. *Hat der Angestellte am 31. Dezember 1990 Vergütung (§23 BMT-AWII) aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach diesem Tarifvertrag eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.*

2. *Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nach diesem Tarifvertrag von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit ab, wird die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.*

2. Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste*)

Die bisherige Ordnungs-Nr. I B3 wurde Ordnungs-Nr. I B2; Teil 1 Arbeiter sowie die Überschrift „II. Angestellte" wurde gem. §2 des Änderungs-TV vom 28.5.1991 mit Wirkung vom 1.1.1991 gestrichen.

Vergütungsgruppe IIb

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als 100 Arbeitnehmern, die keine Pflegetätigkeiten wahrnehmen.

2. Angestellte nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe III

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als 50 Arbeitnehmern, die keine Pflegetätigkeiten wahrnehmen.

2. Angestellte nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe IVa

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als 30 Arbeitnehmern, die keine Pflegetätigkeiten wahrnehmen.

2. Angestellte nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1.

Vergütungsgruppe IVb

1. Leiter von ambulanten Diensten mit mehr als sechs Arbeitnehmern, die keine Pflegetätigkeit wahrnehmen.

Vergütungsgruppe Vb

1. Leiter von ambulanten Diensten mit bis zu sechs Arbeitnehmern, die keine Pflegetätigkeiten wahrnehmen.

Vergütungsgruppe VI

1. Haus- und Familienpflegerinnen nach erlangter staatlicher Anerkennung.

Vergütungsgruppe VII

1. Haus- und Familienpflegerinnen nach abgeschlossener entsprechender Ausbildung.

*) Ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste bündeln Dienste unterschiedlicher Art. Dazu gehören unter anderem die Krankenpflege, die Haushaltspflege, Hilfen zur Förderung der Mobilität von Betreuten, Hilfen zur Erleichterung der Kommunikation; Unterstützung, Ergänzung oder Ersatz der die Kinder versorgenden Elternteile; Mahlzeitendienste und andere mobile Dienste. Entsprechend dieser Struktur sind die Tätigkeitsmerkmale in Analogie zum pflegerischen Bereich (AW-KrT), zum Sozialdienst und zum Wirtschaftsdienst zu sehen.

Vergütungsgruppe VIII

1. Mitarbeiterinnen ohne entsprechende Ausbildung nach zweijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppe 1.

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 1

Mitarbeiterinnen ohne entsprechende Ausbildung können nach Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifizierung in Vergütungsgruppe AW-KrT II übernommen werden.

Vergütungsgruppe IXa

1. Mitarbeiterinnen ohne entsprechende Ausbildung, die persönliche und pflegerische Betreuung einschließlich Versorgung des Haushalts und Instandhaltung der Wohnung nach Anweisung wahrnehmen.

2. Mitarbeiterinnen nach zweijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IXb, Fallgruppe 1

Vergütungsgruppe IXb

1. Mitarbeiterinnen als Helfer ohne Ausbildung unter Anleitung.

Hinweis:

Das Pflegepersonal für ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste ist in Teil II C des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundes-Manteltarifvertrag (BMT-AW II) für Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (AW-KrT) eingruppiert.

Protokollnotizen

Nr. 1 vakant

Nr. 2 Für Mitarbeiter/innen in ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten, die am 1. Juli 1984 besser eingruppiert sind, bleibt es bei der bisherigen Eingruppierung.

* *Teil I B. Ziff. 2 (bisher 3 – neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 15.6.1984 – Inkrafttreten: 1.7.1984. / Abschnitt II – Angestellte – (Neufassung) i.d.F. des Änderungs-TV vom 28.9.1990 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Übergangsvorschrift

gem. §2 des Änderungs-TV vom 28.9.1990 zum TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II

1. Die Vergütung (§24 BMT-AW II) der unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, und die am 31. Dezember 1990 die Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten, als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach

diesem Tarifvertrag eingruppiert sind, wird durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

2. *Bei den unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmern, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen des § 1 von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.*

3. vakant

4. Stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenhilfe

Mit dem Tarifvertrag vom 2. Nov. 1989 wurden die dort genannten einzelnen Fallgruppen in den unterschiedlichen Vergütungsgruppen ersatzlos gestrichen. Dies hatte zu Folge, daß die verbliebenen Fallgruppen weiterhin in Kraft geblieben sind.

Im einzelnen sind dies:

Vergütungsgruppe Vb

3. Leiter von Einrichtungen mit bis zu 6 Arbeitnehmern

Vergütungsgruppe IVb

2. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 6 Arbeitnehmern

Vergütungsgruppe IVa

2. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmern
3. Angestellte nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 2

Vergütungsgruppe III

2. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern
3. Angestellte nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 2

Vergütungsgruppe IIb

1. Leiter von Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmern
2. Angestellte nach achtjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2

C. Ärztlicher Dienst

Ärztlicher Dienst in Krankenhäusern und ihnen gleichzusetzenden Einrichtungen, in die Patienten eingewiesen werden und in ärztlicher Behandlung stehen.

Vergütungsgruppe Ia

1. Fachärzte
   mit entsprechender Tätigkeit nach achtjähriger ärztlicher Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Ib, Fallgruppe 1.

2. Ärzte,
   die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens sechs Ärzte ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollnotizen Nrn. 33 und 34)

3. Ärzte,
   die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind:

   - Anästhesie,
   - Pathologie,
   - Röntgenologie,
   - Zentrallaboratorium

   nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Ib, Fallgruppe 3.

4. Ärzte,
   die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereiches leiten und überwiegend in diesem Funktionsbereich tätig sind, nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Ib, Fallgruppe 4.
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 35)

5. Ärzte,
   denen mindestens fünf Ärzte auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 34)

6. Apotheker
   als Leiter von Apotheken, denen mindestens vier Apotheker durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollnotiz Nr. 34)

Vergütungsgruppe Ib

1. Fachärzte
   mit entsprechender Tätigkeit.

2. Ärzte,
die als ständige Vertreter des leitenden Arztes durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 33)

3. Ärzte,
die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und in nicht unerheblichem Umfang auf diesem Gebiet tätig sind:

- Anästhesie
- Pathologie,
- Röntgenologie,
- Zentrallaboratorium.

(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

4. Ärzte,
die aufgrund ausdrücklicher Anordnung einen selbständigen Funkktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereiches leiten und in nicht unerheblichem Umfang in diesem Funktionsbereich tätig sind.
(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 35)

5. Ärzte
nach fünfjähriger entsprechender Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IIa, Fallgruppe 1.

6. Apotheker
als Leiter von Apotheken.

7. Apotheker
nach fünfjähriger entsprechender Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IIa, Fallgruppe 2.

Vergütungsgruppe IIa

1. Ärzte

2. Apotheker

D. Angestellte in medizinischen Assistenzberufen und medizinisch-technischen Berufen

Vergütungsgruppe IVa

1. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

2. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 3
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

3. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 5
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

4. Leitende Krankengymnasten
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 7
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 36)

5. Krankengymnasten
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 8
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

6. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 10
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

7. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 13
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 37)

8. Medizinisch-technische Assistentinnen
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 14
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

9. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 16
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 38)

Vergütungsgruppe IVb

1. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die als Erste Lehrkräfte an Lehranstalten für Audiometristen eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

2. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1 und 2
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

3. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

4. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung in einer dieser Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 3 oder 5
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

5. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

6. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 6, 7 oder 8
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

7. Leitende Krankengymnasten,
denen mindestens 16 Krankengymnasten oder Angestellte in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 36)

8. Krankengymnasten,
die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnasten eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

9. Krankengymnasten
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 10
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

10. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Erste Lehrkräfte an Lehranstalten für Logopäden eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

11. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 13 oder 14
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

12. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 15
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

13. Leitende medizinisch-technische Assistentinnen,
denen mindestens 16 medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 37)

14. Medizinisch-technische Assistentinnen
die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

15. Medizinisch-technische Assistentinnen
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 16
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

16. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Erste Lehrkräfte an Lehranstalten für Orthoptistinnen eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 38 und 39)

17. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 18
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe Vb

1. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

2. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 38)

3. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

4. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 3
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

5. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 38)

6. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

7. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit.

8. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 38)

9. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 5, 6 oder 7
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

10. Krankengymnasten
mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Krankengymnasten oder Angestellte in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

11. Krankengymnasten
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 9
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

12. ohne Inhalt

13. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung, die als Lehrkräfte an Lehranstalten für Logopäden eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 38)

14. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit,

die als Hilfskräfte bei wissenschaftlichen Forschungsaufgaben mit einem besonders hohen Maß von Verantwortlichkeit tätig sind.

15. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 13
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

16. Medizinisch-technische Assistentinnen
mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

17. Medizinisch-technische Assistentinnen
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 16
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

18. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptistinnen oder Angestellte in der Tätigkeit von Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

19. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 18
nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe Vc

1. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 4 erfüllen.

2. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 4
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

3. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 6 erfüllen.

4. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 6
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

5. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

6. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

7. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 11 erfüllen.

8. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 8, 9, 10 oder 11
nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

9. Krankengymnasten
mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 13 erfüllen.

10. Krankengymnasten
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 13
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

11. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 15 erfüllen.

12. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 15
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

13. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens acht Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

14. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 17 oder 18
nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

15. Medizinisch-technische Assistentinnen
mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfange eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:

Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Meßgeräten (z.B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie.

Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungs-physiologische Untersuchungen.

Virusisolierungen oder ähnliche schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z.B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie).

Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle.

Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Ventrikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

16. Medizinisch-technische Assistentinnen
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 20
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

17. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 23 erfüllen.

18. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 23
nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VI

1. Apothekenhelferinnen
mit Abschlußprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelferinnen oder Angestellte in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 42 und 43)

2. Apothekenhelferinnen
mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 7 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 13)

3. Arzthelferinnen
mit Abschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 9 nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

4. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit entsprechender Tätigkeit, die nicht in unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung – Hörtraining – bei Kleinkindern.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

5. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

6. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

7. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

8. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

9. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

10. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterinnen, die als Diätküchenleiterinnen tätig sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 44)

11. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die nicht in unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

12. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

13. Krankengymnasten
mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

14. Krankengymnasten
mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

15. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung von Kehlkopflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patienten, von Aphasiepatienten, von Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

16. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der sogenannten Fachausbildung.

17. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

18. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 18 oder 20 erfüllen.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

19. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 17, 18 oder 20
nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

20. Medizinisch-technische Assistentinnen
mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, meßtechnische Aufgaben und Hilfeleistungen bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

21. Medizinisch-technische Assistentinnen
mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

22. Medizinisch-technische Gehilfinnen
mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben im Sinne der Fallgruppe 21 erfüllen, soweit diese nicht den medizinisch-technischen Assistentinnen vorbehalten sind und sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

23. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen und Kleinstanomalien.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 41)

24. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

25. Pharmazeutisch-technische Assistenten
mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte
in der Tätigkeit von Audiometristen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

2. Angestellte
in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

3. Angestellte
in der Tätigkeit von Diätassitentinnen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

4. Angestellte
in der Tätigkeit von Krankengymnasten nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

5. Angestellte
in der Tätigkeit von Logopäden nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

6. Angestellte
in der Tätigkeit von Orthoptistinnen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

7. Apothekenhelferinnen
mit Abschlußprüfung und schwierigen Aufgaben.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Taxieren, Mitwirkung bei Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 42)

8. Apothekenhelferinnen
mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 42)

9. Arzthelferinnen
mit Abschlußprüfung und schwierigen Aufgaben.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich, Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Ableitungen, Einfärben von cytologischen Präparaten oder gleich schwierige Einfärbungen.)

10. Arzthelferinnen
mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

11. Audiometristen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

12. Beschäftigungstherapeuten
mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

13. Desinfektoren
mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 15 nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten.

14. Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.

15. Krankengymnasten
während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

16. Logopäden
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

17. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Angestellte in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

18. Masseure
mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen, nach sechsmonatiger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.)

19. Masseure
mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

20. Masseure und medizinsiche Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit, die schwierige Aufgaben erfüllen.
(Schwierige Aufgaben sind z.B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.)
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

21. Masseure und medizinische Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit nach zweieinhalbjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

22. Medizinisch-technische Assistentinnen
während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis.

23. Medizinisch-technische Gehilfinnen
mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

24. Orthoptistinnen
mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung.

Vergütungsgruppe VIII

1. Angestellte
in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen nach dreijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IXb, Fallgruppe 1.

2. Angestellte
in der Tätigkeit von Arzthelferinnen nach dreijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IXb, Fallgruppe 2.

3. Angestellte
in der Tätigkeit von Audiometristen.

4. Angestellte
in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten.

5. Angestellte
in der Tätigkeit von Diätassistentinnen.

6. Angestellte
in der Tätigkeit von Krankengymnasten.

7. Angestellte
in der Tätigkeit von Logopäden.

8. Angestellte
in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern nach dreijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppe 3.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 40 und 45)

9. Angestellte
in der Tätigkeit von Orthoptistinnen.

10. Apothekenhelferinnen
mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 42)

11. Arzthelferinnen
mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit.

12. Masseure
mit entsprechender Tätigkeit.

13. Masseure und medizinische Bademeister
mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 40)

14. Medizinisch-technische Gehilfinnen
mit staatlicher Prüfung nach zweisemestriger Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

15. Desinfektoren
mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Desinfektoren mit Prüfung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

16. Desinfektoren
mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit einer Handwerker- oder Facharbeiterausbildung.

17. Desinfektoren
mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit
nach dreijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppe 4.

Vergütungsgruppe IXa

1. Angestellte
in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen während der ersten drei Jahre in dieser Tätigkeit.

2. Angestellte
in der Tätigkeit von Arzthelferinnen während der ersten drei Jahre in dieser Tätigkeit.

3. Angestellte
in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern während der ersten drei Jahre in dieser Tätigkeit.

4. Desinfektoren
mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit während der ersten drei Jahre in dieser Tätigkeit.

E. Wirtschaftspersonal

1. Wirtschaftspersonal in Krankenhäusern und Heilstätten

Vergütungsgruppe IVb

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23, 24 und 25)

Vergütungsgruppe Vb

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23, 24 und 25)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 6.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

Vergütungsgruppe Vc

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23 und 24)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 3.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23, 24 und 25)

6. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,

denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1500 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23 und 24)

7. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 5.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

Vergütungsgruppe VI

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23 und 24)

2. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

4. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 3
nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

5. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
denen durch ausdrückliche Anordnung die Arbeitsvorbereitung, die Überwachung des Arbeitsablaufes und die Einteilung des Personals in einer Küche übertragen ist, in der durchschnittlich täglich mehr als 1000 Vollportionen hergestellt werden.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 22, 23 und 24)

6. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

Vergütungsgruppe VII

1. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung
als Leiter von Küchen während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter Meisterprüfung, nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

2. Angestellte
nach einjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 2.

3. Küchenmeister, Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung
oder
Diätassistentinnen
mit staatlicher Anerkennung,
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 23 und 24)

Vergütungsgruppe VIII

1. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

2. Angestellte,
die als ständige Vertreter von Leitern von Küchen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

2. Wirtschaftspersonal in Heimen

* (Für die Eingruppierung der Küchenmeister sind die Tätigkeitsmerkmale des Teils

E. Wirtschaftspersonal

1. Wirtschaftspersonal in Krankenhäusern und Heilstätten

anzuwenden).

* *Eingangssatz i.d.F. des Änderungs-TV vom 15.3.1979 – Inkrafttreten: 1.1.1979*

Vergütungsgruppe IVb

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 16, 24, 30 und 31)

Vergütungsgruppe Vb

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 16, 24, 30 und 31)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 16, 24, 28, 30 und 31)

Vergütungsgruppe Vc

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 16, 24, 30 und 31)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 16, 24, 28, 30 und 31)

3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung sowie sonstige Angestellte,
die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
nach zweijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 3.

Vergütungsgruppe VI

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 30)

2. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung sowie sonstige Angestellte
nach sechsmonatiger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 3.

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 30)

2. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung
und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

4. Hausmeister
nach sechsmonatiger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 3.

Vergütungsgruppe VIII

1. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

2. Hausmeister,
die sich aufgrund ihrer Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppe 2 herausheben.

3. Hausmeister,
die mit der Wartung umfangreicher technischer Anlagen beauftragt sind.

Vergütungsgruppe IXa

1. Angestellte
in der Tätigkeit von Wirtschafterinnen.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

2. Hausmeister,
sofern sie nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen für Arbeiter (Teil III Abschnitt A) eingestuft sind.

3. Wirtschaftsgehilfen
mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf); sofern sie nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen für Arbeiter (Teil III Abschnit A) eingestuft sind.

3. Angestellte in der Hauswirtschaft und im Wirtschaftsdienst mit Teilaufgaben

Vergütungsgruppe Vc

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung sowie sonstige Angestellte,
die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
nach zweijähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 2.

Vergütungsgruppe VI

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 30)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung
nach sechsmonatiger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 3.

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen
mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 24 und 30)

2. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung oder Angestellte im Wirtschaftsdienst
als Magazinvorsteher für Nahrungsmittel, Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Dieses Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn von den Teilgebieten Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf ein Teilgebiet im Magazin nicht enthalten ist.)
(Hierzu Protokollnotizen Nrn. 26 und 29)

3. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung
und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

4. Hausmeister
nach sechsmonatiger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 4.

Vergütungsgruppe VIII

1. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Potokollnotiz Nr. 26)

2. Angestellte
im Wirtschaftsdienst als Magazinverwalter für Nahrungsmittel oder für Textilien, Hausrat und Wirtschaftsbedarf.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 29)

3. Hausmeister,
die sich aufgrund ihrer Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe IXa, Fallgruppe 2 herausheben.

4. Hausmeister;
die mit der Wartung umfangreicher technischer Anlagen beauftragt sind.

Vergütungsgruppe IXa

1. Wirtschaftsgehilfen
mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

2. Hausmeister,
sofern sie nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen für Arbeiter (Teil III Abschnitt A) eingestuft sind.

4. Angestellte im Wäschereidienst

Vergütungsgruppe Vc

1. Wäschereileiter
in großen Wäschereien mit vielseitiger verantwortungsvoller Tätigkeit.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

Vergütungsgruppe VI

1. Wäschereileiter
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

2. Angestellte,
die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

Vergütungsgruppe VII

1. Wäschereileiter
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

2. Angestellte,
die als ständige Vertreter von Wäschereileitern mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI, Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

3. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung, denen in Anstalten mit mindestens 300 planmäßigen Betten die Anforderung, Pflege und Verwaltung (einschließlich Annahme und Ausgabe) der Wäsche obliegen.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

Vergütungsgruppe VIII

1. Wäschereileiter,
soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

2. Angestellte,
die als ständige Vertreter von Wäschereileitern durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 27)

3. Wirtschafterinnen
mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Protokollnotiz Nr. 26)

Teil II

Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT)

Vorbemerkungen zu den Abschnitten A und B

Nr. 1 Die Bezeichnungen umfassen auch

Pflegehelferinnen	Pflegehelfer
Krankenpflegehelferinnen	Krankenpflegehelfer
Familienpflegehelferinnen	Familienpflegehelfer
Krankenschwestern	Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger
Wochenpflegerinnen	Wochenpfleger
Hebammen	Entbindungspfleger
Altenpflegehelferinnen	Altenpflegehelfer
Altenpflegerinnen	Altenpfleger
Schülerinnen	Schüler.

Nr. 2 Krankenschwestern, die Tätigkeiten von Kinderkrankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen ausüben, sind als Kinderkrankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen eingruppiert.

Nr. 3 Kinderkrankenschwestern, die Tätigkeiten von Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen ausüben, sind als Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen eingruppiert.

Nr. 4 Altenpflegerinnen, die Tätigkeiten von Krankenschwestern ausüben, sind als Krankenschwestern eingruppiert; soweit deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, sind jedoch die für Altenpflegerinnen geltenden Zeiten maßgebend.

Nr. 5 Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die einen Bewährungsaufstieg vorsehen, gelten jeweils auch die Protokollerklärungen/Erläuterungen zu der in Bezug genommenen Fallgruppe der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.

Nr. 6 Pflegefachkräfte ab der Vergütungsgruppe AW-KrT VII sind Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung.

Nr. 7 Die Anwendung des Teils A oder B des Teils II (AW-KrT) des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundesmanteltarifvertrag (BMT-AW) ist auf der Ebene der Bundesländer mit den zuständigen Bezirksverwaltungen der vertragsschließenden Gewerkschaften bei Bedarf zu vereinbaren.

A. Pflegepersonal,

das in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigt ist. Dazu gehören auch die Arbeitnehmer, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlußuntersuchung stattfindet (Kuranstalten und Kurheime), ferner die Arbeitnehmer in medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z.B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen Insassen.

Vergütungsgruppe AW-KrT I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe AW-KrT II

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT I, Fallgruppe 1
   nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.

5. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

6. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT I, Fallgruppe 2
   nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT II

Fallgruppe 2:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Angestellte als Helfer ohne Ausbbildung im sozial- und pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung.

Fallgruppe 5:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelferinnen/Familienpflegehelferinnen nach staatlicher Anerkennung.
Gleichzustellen sind ebenfalls Absolventen von Berufsausbildungsgängen des Gesundheitswesens. Dies gilt auch für Altenpfleger, die sich in einem Ausbildungsverhältnis nach Abschluß der schulischen Ausbildung befinden, während des Berufsanerkennungszeitraums. Ein Berufspraktikum während der schulischen Ausbildung fällt nicht unter diese Regelung.

Vergütungsgruppe AW-KrT III

1. Krankenpflegehelferinnen
   und
   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung, die in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

2. Krankenpflegehelferinnen
   und
   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung,

   die

   a) im Operationsdienst,

   b) im Anästhesiedienst,

   c) in Dialyseeinheiten,

   d) an der Herz-Lungen-Maschine,

   e) in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie,

   f) in Gipsräumen oder

   g) in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen

   tätig sind.

3. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit
   und
   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 1 oder 2.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

4. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung
   mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 4.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

5. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 5.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

6. Angestellte als Helfer ohne Ausbildung im sozialpflegerischen Dienst
nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 3
und
nach erfolgreicher Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifikation.

Erläuterungen zur Vergütungsgruppe AW-KrT III

Fallgruppe 6:

Der Nachweis der Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifizierung gilt als erfüllt, wenn die Teilnahme an 120 Ausbildungsstunden nachgewiesen wird. Dabei kann es sich um arbeitsbegleitende Bildungsmaßnahmen oder Internatskurse handeln. Die Kosten der Qualifizierung trägt der Arbeitgeber. Die Angestellten der Vergütungsgruppe II, Fallgruppe 3 sind für die Teilnahme unter Berücksichtigung betriebsinterner Bedürfnisse freizustellen. Bietet die Arbeiterwohlfahrt diese Qualifizierung nicht an, so wird der Angestellte auch ohne diese nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II, Fallgruppe 3 in die Vergütungsgruppe III eingruppiert.

Vergütungsgruppe AW-KrT IV

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppen 1 bis 3
nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

3. Wochenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 4
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Hebammen mit entsprechender Tätigkeit.

5. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung
mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

6. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 5
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT V

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit
nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Krankenschwestern, die in Dialyseeinheiten Kranke pflegen sowie die Geräte bedienen und überwachen.

3. Krankenschwestern in Blutzentralen mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

4. Krankenschwestern, die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind.

5. Krankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen mit entsprechender Tätigkeit.

6. Krankenschwestern, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen.

7. Krankenschwestern, die im EEG-Dienst tätig sind.

8. Krankenschwestern, denen mindestens fünf im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

9. Krankenschwestern, die Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, die nicht in diesen Krankenhäusern untergebracht sind, zu erfüllen haben.

10. Krankenschwestern, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern psychisch kranke Patienten bei der Arbeitstherapie betreuen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

11. Krankenschwestern in fachärztlichen Untersuchungsstellen der Bundeswehrkrankenhäuser, die dem Arzt bei operativen Eingriffen oder diagnostischen Verrichtungen unmittelbar assistieren und bei der Ausbildung des Sanitätspersonals tätig sind.

12. Krankenschwestern, die in Kinderkrankenhäusern oder Kinderfachabteilungen der Milchküche oder der Frauenmilchsammelstelle vorstehen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

13. Krankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 7)

14. Krankenschwestern, die im Operationsdienst
a) als Operationsschwestern oder
b) als Anästhesieschwestern
tätig sind
oder
in der großen Chirurgie für die fachgerechte Lagerung verantwortlich sind.

15. Krankenschwestern, die die Herz-Lungen-Maschine vorbereiten und während der Operation zur Bedienung der Maschine herangezogen werden.

16. Krankenschwestern, die in Einheiten für Intensivmedizin tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

17. Krankenschwestern, die dem Arzt in erheblichem Umfange bei Herzkatheterisierungen, Dilatationen oder Angiographien unmittelbar assistieren.

18. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung in der Krankenhaushygiene, die als Krankenhaushygieneschwestern stationsübergreifend und verantwortlich eingesetzt sind.

19. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 12 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

20. Hebammen mit entsprechender Tätigkeit
nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 4.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

21. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung
mit entsprechender Tätigkeit
nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT, IV Fallgruppe 5.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 9)

Vergütungsgruppe AW-KrT Va

*1. vakant

*2. vakant

*3. vakant

* *Fallgr. 1 bis 3 wurden gem. § 1 Ziffer 1 des Änderungs-TV vom 14.5.1991 mit Wirkung vom 1.1.1991 gestrichen.*

4. Krankenschwestern, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationsschwestern oder Gruppenschwestern bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 11 und 12)

6. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 13 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

7. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppen 1 bis 19
nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

8. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung zur Vorsteherin des Kreißsaals bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 13)

9. Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 20
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

10. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 14)

11. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 25 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

12. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 21
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT VI

1. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 15, denen mindestens vier Angestellte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Krankenschwestern in Blutzentralen, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

3. Krankenschwestern, die in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen in mindestens zwei Teilgebieten der Endoskopie tätig sind, wenn ihnen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Krankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens sechs Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Krankenschwestern, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

6. Krankenschwestern, denen mindestens zehn im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

*6a. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung für den Operationsdienst bzw. für den Anästhesiedienst, die im Operationsdienst

a) als Operationsschwester oder
b) als Anästhesieschwestern

tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 10)

*6b. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Intensivpflege/-medizin in Einheiten für Intensivmedizin mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 10)

*6c. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener Weiterbildung in der Psychiatrie mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 10)

7. Krankenschwestern mit erfolgreich abgeschlossener sozial-psychiatrischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

8. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

9. Krankenschwestern in der Intensivpflege/-medizin, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

10. Krankenschwestern, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

11. Krankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens acht Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

12. Krankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen und denen mindestens 36 Arbeitnehmer durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

13. Krankenschwestern als Stationsschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 11 und 12)

14. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 12 und 16)

15. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 4 oder 5 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

16. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stations- oder Gruppenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 7 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

17. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 9 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

18. Krankenschwestern, die als Unterrichtsschwestern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)

19. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppen 11 oder 14 bis 18 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe der Vergütungsgruppe AW-KrT V
oder in dieser Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 7.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

*20. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 4 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

*21. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppen 5 und 6 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

22. Hebammen, denen mindestens fünf Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

23. Hebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 18)

24. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 17 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

25. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 14)

26. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Stationspflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 23 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 8)

27. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 24 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

28. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 19)

29. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 11
nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

* *Verg.Gr. VI, Fallgr. 6a bis 6c (neu) sowie Fallgr. 20 und 21 i.d.F. des Änderungs-TV vom 14.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991.*

Die Tätigkeitsmerkmale der Verg.Gr. VI, Fallgr. 6a bis 6c (neu) sowie Fallgr. 20 und 21 werden nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 1991 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in die Arbeiterwohlfahrt eingetreten sind oder eintreten. Dies gilt ferner nicht für Angestellte, die wegen Erfüllung der Voraussetzung zum Bezuge des Altersruhegeldes nach 25 Abs. 1 oder 3 AVG, 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder 48 Abs. 1 RKG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Vergütungsgruppe AW-KrT VII

1. Krankenschwestern in Blutzentralen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

2. Krankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen) oder Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Krankenschwestern, denen mindestens 30 im Krankentransportdienst tätige Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

4. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

5. Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 6)

6. Krankenschwestern, die einer Dialyseeinheit vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

7. Krankenschwestern als Stationsschwestern oder Gruppenschwestern, denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6, 11 und 12)

8. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

9. Leitende Krankenschwestern.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 20 und 21)

10. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

11. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 5 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

12. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 17 und 22)

13. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Unterrichtsschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 8 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 17 und 22)

14. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppen 8 bis 10 oder 12 bis 17
nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

15. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 18
nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

16. Hebammen, denen mindestens zehn Hebammen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

17. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 21 und 23)

18. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 18, 22 und 24)

19. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Lehrhebammen an Hebammenschulen tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Ersten Lehrhebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 13 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 18, 22 und 24)

20. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 11 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

21. Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 22 oder 24 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

22. Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 23 nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

23. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspflegerinnen bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 6 und 14)

24. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als leitende Altenpflegerinnen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 25)

25. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 15 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

26. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 19, 22 und 24)

27. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 17 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 19, 22 und 24)

28. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppen 25 bis 27 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

29. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 28 nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT VIII

1. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 20 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 24 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

3. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 1 oder 2 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

4. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

5. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

6. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 4 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

*7. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Fortbildungsstätten für leitende Krankenschwestern, Unterrichtsschwestern und Stationsschwestern eingesetzt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 17 und 22)

8. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 26)

9. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Unterrichtsschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 6 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 17 und 22)

10. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppen 4 bis 13 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

11. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 75 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 21 und 23)

12. Hebammen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 9 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

13. Hebammen mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen, die als Erste Lehrhebammen an Hebammenschulen mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 24 und 27)

14. Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppen 16 bis 20 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

15. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 25)

16. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 11 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

17. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 24 und 28)

18. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 12 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 19, 22 und 24)

19. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppen 23 bis 27 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

** Verg.Gr. VIII, Fallgr. 7 i.d.F. des Änderungs-TV vom 14.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Das Tätigkeitsmerkmal der Verg.Gr. VIII, Fallgr. 7 wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 1991 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in die Arbeiterwohlfahrt eingetreten sind oder eintreten. Dies gilt ferner nicht für Angestellte, die wegen Erfüllung der Voraussetzung zum Bezuge des Altersruhegeldes nach 25 Abs. 1 oder 3 AVG, 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Vergütungsgruppe AW-KrT IX

1. Krankenschwestern, die dem Operationsdienst oder Anästhesiedienst vorstehen und denen mindestens 40 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

2. Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen und denen mindestens 48 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 6)

3. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 96 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

4. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

5. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT X, Fallgruppe 2 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

6. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 26)

7. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe tätig und durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Unterrichtsschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT X, Fallgruppe 4 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8, 17 und 22)

8. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppen 1 bis 9 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

9. Leitende Hebammen in Frauenkliniken mit Hebammenschule, denen mindestens 150 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 21 und 23)

10. Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppen 11 bis 13 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

11. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als leitende Altenpflegerinnen in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 25)

12. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsaltenpflegerinnen, die als leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22, 24 und 28)

13. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppen 15 bis 18 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT X

1. Krankenschwestern, denen mehrere Stationen, Pflegegruppen oder abgegrenzte Funktionsbereiche mit insgesamt mindestens 192 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 12 und 16)

2. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 300 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

3. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT XI, Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Prorokollerklärung Nr. 8)

4. Krankenschwestern mit mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern, die als leitende Unterrichtsschwestern an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 160 Lehrgangsteilnehmern tätig sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 22 und 26)

5. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppen 1 bis 7 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

6. Hebammen der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 9 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

7. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 11 oder 12 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT XI

1. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 600 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

2. Krankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von leitenden Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT XII, Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

3. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT X, Fallgruppen 1 bis 4 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT XII

1. Leitende Krankenschwestern in Krankenhäusern bzw. Pflegebereichen, in denen mindestens 900 Pflegepersonen beschäftigt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6, 20 und 21)

2. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT XI, Fallgruppe 1 oder 2 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT XIII

Leitende Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT XII, Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

Nr. 1

(1) Pflegepersonen der Vergütungsruppen AW-KrT I bis AW-KrT VII, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,

c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,

d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten,

e) Patienten nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,

f) an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten,

g) Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden,

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90,– DM.

Die in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen betragen gem. Tätigkeitsmerkmale TV-AW-O vom 25. 3 1991 § 2, Absatz 4:

a) vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993	74 v.H.
b) vom 1. Juli 1993	80 v.H.

*(1a) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen AW-KrT I bis KrT VII, die zeitlich überwiegend in Einheiten für Intensivmedizin Patienten pflegen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90,– DM.

*(2) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppen AW-KrT Va bis AW-KrT VIII, die als

a) Stationsschwestern/Gruppenschwestern/Stationspflegerinnen oder

b) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen

eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 oder 1a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 oder 1a haben. Die Zulage steht auch Krankenschwestern/Altenpflegerinnen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

Die in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen betragen gem. Tätigkeitsmerkmale TV-AW-O vom 25. 3 1991 § 2, Absatz 4:

a) vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993	74 v.H.
b) vom 1. Juli 1993	80 v.H.

(3) vakant

* *Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1a (neu) sowie Abs. 2 i.d.F. des Änderungs-TV vom 14.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Die Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1a (neu) sowie Abs. 2 wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 1991 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in die Arbeiterwohlfahrt eingetreten sind oder eintreten. Dies gilt ferner nicht für Angestellte, die wegen Erfüllung der Voraussetzung zum Bezuge des Altersruhegeldes nach 25 Abs. 1 oder 3 AVG, 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Nr. 2

Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.

Nr. 3

Einheiten für Intensivmedizin sind Stationen für Intensivbehandlungen und Intensivüberwachung. Dazu gehören auch Wachstationen, die für Intensivbehandlung und Intensivüberwachung eingerichtet sind.

Nr. 4

vakant

Nr. 5

Als Blutzentralen gelten Einrichtungen, in denen Blut abgenommen, konserviert und verteilt wird.

Nr. 6*

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer abhängt,

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

b) zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

c) zählen Arbeitnehmer, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

*d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe und Entbindungspflege sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).

* *Protokollerklärung Nr. 6 Buchst. d) i.d.F. des Änderungs-TV vom 28.9.1990 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Nr. 7

Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, daß der vorstehenden Krankenschwester weitere Arbeitnehmer unterstellt sind.

Nr. 8

Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

Nr. 9

Für Altenpflegerinnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit um ein Jahr.

Nr. 10

Die Weiterbildung setzt voraus, daß mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer und praktischer Unterricht bei Vollzeitausbildung in spätestens einem Jahr und bei berufsbegleitender Ausbildung in spätestens zwei Jahren vermittelt werden.

Nr. 11

Unter Stationsschwestern sind Pflegefachkräfte zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen. In psychiatrischen Krankenhäusern entspricht im allgemeinen eine Abteilung der Station in allgemeinen Krankenhäusern.

Nr. 12

Die Tätigkeitsmerkmale, die auf das Gruppenpflegesystem abgestellt sind, gelten nur in den Krankenhäusern, in denen der Krankenhausträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat. Unter Gruppenschwestern sind die Pflegefachkräfte zu verstehen, die dem Pflegedienst einer Gruppe vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.

Nr. 13

Dieses Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, daß der vorstehenden Hebamme weitere Personen unterstellt sind.

Nr. 14

Unter Stationspflegerinnen sind Pflegefachkräfte zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station/Abteilung vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.

Nr. 15

Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in mindestens zwei Jahren berufsbegleitend vermittelt wird.

Nr. 16

Wenn in den Funktionsbereichen außer Pflegefachkräfte auch sonstige Arbeitnehmer unterstellt sind, gelten sie als Pflegepersonen.

Nr. 17

Unterrichtsschwestern sind Krankenschwestern, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen oder Schulen für Krankenpflegehilfe eingesetzt sind.

Nr. 18

Lehrhebammen sind Hebammen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Hebammenschulen eingesetzt sind.

Nr. 19

Unterrichtsaltenpflegerinnen und Altenpflegerinnen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.

Nr. 20

Leitende Krankenschwestern sind Krankenschwestern, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere leitende Krankenschwester und keine leitende Hebamme hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.

Nr. 21

Leitende Krankenschwestern/leitende Hebammen, die durch ausdrückliche schriftliche Anordnung zu Mitgliedern der Krankenhausbetriebsleitung bestellt worden sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 15 v.H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe. Ergibt sich bei der Berechnung ein Bruchteil von 0,5 und mehr, wird auf einen vollen Pfennig aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Vergütung, Urlaubsvergütung und Krankenbezüge zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.

Nr. 22

Die Fachausbildung setzt voraus, daß mindestens 900 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht in spätestens 18 Monaten vermittelt werden.

Nr. 23

Leitende Hebammen sind Hebammen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst des Krankenhauses bzw. des zugeteilten Pflegebereichs haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere leitende Hebamme und keine leitende Krankenschwester hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt ist.

Nr. 24

Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern gilt als einjährige Fachausbildung an Schulen für Lehrhebammen bzw. für Unterrichtsaltenpflegerinnen.

Nr. 25

Leitende Altenpflegerinnen sind Altenpflegerinnen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere leitende Altenpflegerin und keine leitende Krankenschwester weisungsbefugt ist.

Nr. 26

Leitende Unterrichtsschwestern sind Unterrichtsschwestern, die eine Krankenpflegeschule oder Schule für Krankenpflegehilfe allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt oder einer leitenden Krankenschwester leiten (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 bzw. § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes).

Nr. 27

Erste Lehrhebammen sind Lehrhebammen, die eine Hebammenschule allein oder gemeinsam mit einer Ärztin/einem Arzt leiten (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 des Hebammengesetzes).

Nr. 28

Leitende Unterrichtsaltenpflegerinnen sind Unterrichtsaltenpflegerinnen, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.

B. Pflegepersonal,

das in Anstalten und Heimen beschäftigt ist, die nicht unter den Teil A fallen, wenn sie

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

dienen.

Dazu gehören auch die Arbeitnehmer in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheim).

Vorbemerkung zu Abschnitt B

Krankenschwestern/Altenpflegerinnen sind nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe AW-KrT IV oder einer höheren Vergütungsgruppe des Abschnitts A eingruppiert, wenn sie eine diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Tätigkeit ausüben und der Abschnitt B ein Tätigkeitsmerkmal für diese Tätigkeit nicht enthält.

Vergütungsgruppe AW-KrT I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Vergütungsgruppe AW-KrT II

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT I, Fallgruppe 1
   nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT I, Fallgruppe 2
   nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Erläuterungen zu Vergütungsruppe AW-KrT II

Fallgruppe 2:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Angestellte als Helfer ohne Ausbildung im sozial- und pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung.

Fallgruppe 4:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelferinnen/Familienpflegehelferinnen nach staatlicher Anerkennung.

Gleichzustellen sind ebenfalls Absolventen von Berufsausbildungsgängen des Gesundheitswesens. Dies gilt auch für Altenpfleger, die sich in einem Ausbildungsverhältnis nach Abschluß der schulischen Ausbildung befinden, während des Berufsanerkennungszeitraums. Ein Berufspraktikum während der schulischen Ausbildung fällt nicht unter diese Regelung.

Vergütungsgruppe AW-KrT III

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit

   und

   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 1 oder 2.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 4.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

3. Angestellte als Helfer ohne Ausbildung im sozialpflegerischen Dienst
   nach vierjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 3

   und

   nach erfolgreicher Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifikation.

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT III

Fallgruppe 3:

Der Nachweis der Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifizierung gilt als erfüllt, wenn die Teilnahme an 120 Ausbildungsstunden nachgewiesen wird. Dabei kann es sich um arbeitsbegleitende Bildungsmaßnahmen oder Internatskurse handeln. Die Kosten der Qualifizierung trägt der Arbeitgeber. Die Angestellten der Vergütungsgruppe II, Fallgruppe 3 sind für die Teilnahme unter Berücksichtigung betriebsinterner Bedürfnisse freizustellen. Bietet die Arbeiterwohlfahrt diese Qualifizierung nicht an, so wird der Angestellte auch ohne diese nach vierjähriger Tätigkeit in Verfügungsgruppe II, Fallgruppe 3 in die Vergütungsgruppe III eingruppiert.

Vergütungsgruppe AW-KrT IV

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Krankenpflegehelferinnen
   und
   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung,
   denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

3. Krankenpflegehelferinnen
   und
   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung
   der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 1
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

5. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

6. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 2
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT V

1. Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 1.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Krankenschwestern als selbständige Gemeindeschwestern.

3. Krankenpflegehelferinnen
   und
   Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung,
   denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

4. Krankenschwestern, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

5. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 2
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

6. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit
nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 4.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 4 und 5)

7. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

8. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

9. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 5
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Ablegung der Abschlußprüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Vergütungsgruppe AW-KrT Va

1. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 1, 2 oder 4
nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

2. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 3
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

3. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 3 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 6)

4. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 6 oder 7
nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen,
frühestens jedoch nach siebenjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Anerkennung/Ablegung der Abschlußprüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 4 und 5)

5. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 8
nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
frühestens jedoch nach siebenjähriger Berufstätigkeit nach Ablegung der Abschlußprüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2 und 4)

Vergütungsgruppe AW-KrT VI

1. Krankenschwestern, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

2. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 2
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe oder in dieser Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

4. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 3
nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Erläuterungen zur Vergütungsgruppe AW-KrT VI

Fallgruppen 1 und 3:

Diesem Personenkreis gleichzusetzen sind

a) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen, denen die Leitung einer Station oder einer vergleichbaren organisatorischen Einheit auf ausdrückliche Anordnung übertragen ist.

b) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen mit entsprechender Zusatzqualifikation (mindestens 400 Stunden).

c) Krankenschwestern/Altenpflegerinnen, denen die Vertretung der Leitung einer Station oder einer vergleichbaren organisatorischen Einheit auf ausdrückliche Anordnung übertragen ist, wenn in der Einrichtung mehr als 25 Pflegepersonen tätig sind.

Vergütungsgruppe AW-KrT VII

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 25 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Pflegefachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 3 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT VII

Fallgruppe 1:

Diesem Personenkreis sind Pflegefachkräfte als Leiter eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit bis zu 25 Pflegepersonen gleichzusetzen.

Vergütungsgruppe AW-KrT VIII

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 50 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Pflegefachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 1 oder 2 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT VIII

Fallgruppe 1:

Diesem Personenkreis sind Pflegefachkräfte als Leiter eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit mehr als 25 Pflegepersonen gleichzusetzen.

Vergütungsgruppe AW-KrT IX

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 100 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Pflegefachkräfte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe AW-KrT X, Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 6)

3. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII, Fallgruppe 1 oder 2 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT IX

Fallgruppe 1:

Diesem Personenkreis sind Pflegefachkräfte als Leiter eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit mehr als 75 Pflegepersonen gleichzusetzen.

Vergütungsgruppe AW-KrT X

1. Pflegefachkräfte, denen mindestens 200 Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

2. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT IX, Fallgruppe 1 oder 2 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT XI

1. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT X, Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärungen:

Nr. 1

(1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen AW-KrT I bis AW-KrT VII, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,

c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,

d) gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90,– DM.

Die in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen betragen gem. Tätigkeitsmerkmale TV-AW-O vom 25. 3. 1991 § 2, Absatz 4:

a) vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993	74 v.H.
b) vom 1. Juli 1993	80 v.H.

(2) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen AW-KrT IV bis AW-KrT VIII, die als

a) Stationspflegerinnen oder

b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen

eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Absatz 1 ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Absatz 1 haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer in Satz 1 genannten Anspruchsberechtigten bestellt sind.

Die in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen betragen gem. Tätigkeitsmerkmale TV-AW-O vom 25. 3 1991 § 2, Absatz 4:

a) vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993	74 v.H.
b) vom 1. Juli 1993	80 v.H.

Nr. 2

Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.

Nr. 3*

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer abhängt,

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

b) zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

c) zählen Arbeitnehmer, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).

* *Protokollnotiz Nr. 3 Buchst. d) i.d.F. des Änderungs-TV vom 28.9.1990 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Nr. 4

vakant

Nr. 5

Für Altenpflegerinnen mit einer dreijährigen Ausbildung verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.

Nr. 6

Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

Übergangsvorschrift

gem. § 2 des TV zur Neufassung des Teil II des TV über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundes-Manteltarifvertrag (BMT-AW II) für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt vom 1.11.1977 i.d.F. vom 2.11.1989

(1) Die Vergütung (§ 24 BMT-AW II) der unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer, die am 31. Juli 1989 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. August 1989 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, und die am 31. Juli 1989 die Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sind, wird durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

(2) Bei den unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmern, die am 31. Juli 1989 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. August 1989 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, und deren Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen des § 1 von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird die vor dem 1. August 1989 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

C. Pflegepersonal*,

das in ambulanten Sozial- und Gesundheitsdiensten eingesetzt wird:

Vergütungsgruppe AW-KrT II

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und mit verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte als Helfer ohne Ausbildung nach erfolgreicher Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifikation.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit.

4. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Erläuterungen zu Vergütungsgruppe AW-KrT II

Fallgruppe 2:

Der Nachweis der Teilnahme an einer verbandseigenen Qualifizierung gilt als erfüllt, wenn die Teilnahme an 120 Ausbildungsstunden nachgewiesen wird. Dabei kann es sich um arbeitsbegleitende Bildungsmaßnahmen oder um Internatskurse handeln. Die Kosten der Qualifizierung trägt der Arbeitgeber.

Die Angestellten der Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 1 aus Teil I Abschnitt B Nr. 3 – ambulante Sozial- und Gesundheitssdienste – sind für die Teilnahme unter Berücksichtigung betriebsinterner Bedürfnisse freizustellen.

Bietet die Arbeiterwohlfahrt diese Qualifizierung nicht an, so wird der Angestellte auch ohne diese nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 1 in Teil I Abschnitt B Nr. 3 – ambulante Sozial- und Gesundheitsdienste – in die Vergütungsgruppe AW-KrT II eingruppiert.

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Angestellte als Helferinnen ohne Ausbildung im Sozial- und pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung.

Fallgruppe 4:

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfüllen auch Altenpflegehelferinnen/Familienpflegerinnen nach staatlicher Anerkennung.

Gleichzustellen sind ebenfalls Absolventen von Berufsausbildungsgängen des Gesundheitswesens. Dies gilt auch für Altenpflegerinnen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis nach Abschluß der schulischen Ausbildung befinden, während des Berufsanerkennungszeitraumes. Ein Berufspraktikum während der schulischen Ausbildung fällt nicht unter diese Regelung.

Vergütungsgruppe AW-KrT III

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit und Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppen 1 oder 2.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 3.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT II, Fallgruppe 4.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT IV

1. Pflegefachkräfte mit entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

2. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit und Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 1
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

3. Wochenpflegerinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 2
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

4. Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe AW-KrT III, Fallgruppe 3
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Vergütungsgruppe AW-KrT V

1. Pflegefachkräfte mit entsprechender Tätigkeit
   nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe AW-KrT IV, Fallgruppe 1.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

Vergütungsgruppe AW-KrT Va

1. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT V, Fallgruppe 1
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

2. Pflegefachkräfte als Einsatzleiterinnen mit Koordinationsaufgaben.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

3. Pflegefachkräfte als stellvertretende Leiterinnen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die bis zu vier Personen gegenüber weisungsbefugt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4 und 5)

Vergütungsgruppe AW-KrT VI

1. Pflegefachkräfte als stellvertretende Leiterinnen von ambulanten Gesundheitsdiensten der Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 3, die auch in der Pflege eingesetzt sind,
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

2. Pflegefachkräfte als Leiterinnen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die bis zu vier Personen gegenüber weisungsbefugt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 4)

3. Pflegefachkräfte als stellvertretende Leiterinnen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die fünf und mehr Personen gegenüber weisungsbefugt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 4 und 5)

4. Pflegefachkräfte als Einsatzleiterinnen mit Koordinationsaufgaben der Vergütungsgruppe AW-KrT Va, Fallgruppe 2
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

5. Pflegefachkräfte mit erfolgreicher fachbezogener Weiterbildung, z.B. in der Psychiatrie, Gerontopsychiatrie, Geriatrie sowie als Gemeindeschwester, die in nicht unerheblichem Umfang Patienten im ambulanten Bereich selbständig und eigenverantwortlich versorgen.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

Vergütungsgruppe AW-KrT VII

1. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppen 2 und 3
   nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

2. Pflegefachkräfte der Vergütungsgruppe AW-KrT VI, Fallgruppe 5
   nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 4)

3. Pflegefachkräfte als Leiterinnen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die fünf und mehr Personen gegenüber weisungsbefugt sind.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 4)

Vergütungsgruppe AW-KrT VIII

Pflegefachkräfte als Leiterinnen von ambulanten Gesundheitsdiensten der Vergütungsgruppe AW-KrT VII, Fallgruppe 3, die auch in der Pflege eingesetzt sind,
nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Protokollerklärungen:

Nr. 1

Pflegepersonen der Vergütungsgruppen AW-KrT II bis AW-KrT VIII erhalten unter der Voraussetzung der Pflege schwer Pflegebedürftiger (z.B. AIDS-Kranke, psychiatrisch Kranke, geriatrisch Kranke, Behinderte, Gelähmte oder an multipler Sklerose Erkrankter) für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 60,– DM, unabhängig von der Anzahl der zu Pflegenden.

Die in festen Beträgen ausgebrachten Zulagen betragen gem. Tätigkeitsmerkmale TV-AW-O vom 25. 3 1991 § 2, Absatz 4:

a) vom 1. Dezember 1992 bis 30. Juni 1993 74 v.H.
b) vom 1. Juli 1993 80 v.H.

Nr. 2

Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zurückgelegt worden wären.

Nr. 3

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt.

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

b) zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

c) zählen Arbeitnehmerinnen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).

Nr. 4

Pflegefachkräfte sind Krankenschwestern bzw. Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung.

Nr. 5

Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

Nr. 6

Die Vorbemerkungen zu den Abschnitten A und B, Nrn. 1 bis 5 werden ebenfalls für den Teil C AW-KrT übernommen.

** Abschnitt C Pflegepersonal (neu) i.d.F. des Änderungs-TV vom 28.9.1990 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

** Neufassung des Teil II des TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II vom 2.11.1989*

Übergangsvorschrift *gem. § 2 des Änderungs-TV vom 28.9.1990 zum Teil II TV Tätigkeitsmerkmale (BMT-AW II)*

Die Vergütung (§ 24 BMT-AW II) der unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, und die am 31. Dezember 1990 die Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten, als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sind, wird durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

Bei den unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmern, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht und deren Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen des § 1 von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn dieser Tarifvertrag bereits seit dem Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

Teil III*

Arbeiter

* *Teil III – Arbeiter – i.d. Neufassung des Änderungs-TV vom 14.5.1991 – Inkrafttreten: 1.1.1991*

Überleitungsvorschriften zum Lohngruppenverzeichnis Arbeiter

Für Arbeiter, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis zur Arbeiterwohlfahrt standen, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt folgendes:

1. Es werden übergeleitet

Arbeiter der Lohngruppe (alt)	Arbeiter in die Lohngruppe (neu)
I	1
II	2
III	2a
IV	3
V	4
VI	5
VII	6
VIII	7

2. Soweit nach Teil III, Lohngruppenverzeichnis Arbeiter, in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung eine höhere Einreihung von der Zeit einer Bewährung oder der Zeit einer Tätigkeit abhängt, wird für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn der Teil III in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung gegolten hätte. Dabei sind vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeiten wie folgt zu berücksichtigen:

   a) Bewährungszeiten vor dem 1. Januar 1988, in denen der Arbeiter regelmäßig mit mindestens drei Vierteln der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er regelmäßig mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.

   b) Bewährungszeiten nach dem 31. Dezember 1987 bzw. Zeiten einer Tätigkeit nach dem 31. Dezember 1990, in denen der Arbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters, jedoch mit mindestens 18 Stunden wöchentlich beschäftigt war, werden vorbehaltlich des Satzes 3 voll angerechnet. Gilt für den vollbeschäftigten Arbeiter eine von § 1 Nr. 1 des Zusatztarifvertrages vom 1. November 1978 zum BMT-AW II abweichende regelmäßige Arbeitszeit, tritt bei dem entsprechenden nicht vollbeschäftigten Arbeiter an die Stelle von 18 Stunden der entsprechende Anteil dieser Arbeitszeit. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, wird die bis dahin zurückgelegte Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit in dem Verhältnis angerechnet, in dem die bisher vereinbarte Arbeitszeit zu der neuen Arbeitszeit steht. Satz 3 ist nicht anzuwenden, wenn die Bewährungs-

zeit bzw. Zeit einer Tätigkeit im Zeitpunkt der Verlängerung der Arbeitszeit bereits abgeleistet und der Arbeiter höher eingereiht ist.

3. Hat der Arbeiter am 31. Dezember 1990 Lohn (§28 BMT-AW II) aus einer höheren Lohngruppe erhalten als aus der Lohngruppe, in der er nach diesem Tarifvertrag eingruppiert ist, wird dieser Lohn durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

Lohngruppenverzeichnis Arbeiter

Vorbemerkungen:

1. Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen und den Vorbemerkungen für die Bezeichnung der Arbeitnehmer die männliche oder weibliche Form gewählt ist, gilt diese in gleicher Weise für Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.

2. Für die Einreihung in die Lohngruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

3. Ist die Einreihung des Arbeiters von der Erfüllung einer Bewährungszeit abhängig, gilt §22 Abs. 2 BMT-AW II entsprechend.

   Ist bei unveränderter Tätigkeit die Einreihung in eine höhere Lohngruppe von der Vollendung eines Lebensjahres, von einem Zeitablauf, von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird der Arbeiter in die höhere Lohngruppe mit Beginn des Lohnzeitraumes eingereiht, in den das maßgebende Ereignis fällt.

   Maßgebendes Ereignis für einen Zeitablauf oder für die Erfüllung einer Bewährungszeit ist der dem Zeitablauf oder dem Ablauf der Bewährungszeit folgende Tag.

4. Wird ein Arbeiter mit zwei regelmäßig nebeneinander zu verrichtenden, in keinem sachlichen Zusammenhang miteinander stehenden und verschiedenen Lohngruppen angehörenden Arbeiten beschäftigt, so erhält er, wenn nicht die Tätigkeit der höheren Lohngruppe mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, für jede Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe. In diesem Falle kann im Arbeitsvertrag ein Mischlohn vereinbart werden, der der durchschnittlichen Beschäftigung in den einzelnen Lohngruppen entspricht.

5. Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppe 1 bis 3a bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 8 v.H. des Monatslohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 1 bzw. 8 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatslohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 1.

   Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern mindestens der Lohngruppe 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 12 v.H. des Monatslohns der Stufe 4 der Lohngruppe 4 bzw. 12 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatslohnes der Stufe 4 der Lohngruppe 4.

   Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, daß die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

   Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Gruppe muß außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Arbeitern bestehen. Zur Arbeit zugeteilte Personen von psychiatrischen Krankenanstalten, Justizvollzugsanstalten, Landesblindenanstalten, Landesjugendheimen (Erziehungsheimen) und Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter.

   Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

6. Wird einem Arbeiter in anderen als in Vertretungsfällen vorübergehend eine andere, höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit vom ersten Tag an

   a) bei Übertragung einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe,

   b) bei Übertragung einer angestelltenversicherungspflichtigen Tätigkeit eine Zulage von 10 v.H. des Monatslohnes der Stufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatslohnes der Stufe 1 seiner Lohngruppe.

7. Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

8. Arbeiter, die in den Lohngruppen 3 bis 9 nur mit der Berufsbezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes aufgeführt sind, sind Arbeiter mit einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung nach Lohngruppe 3 Nr. 1 bzw. nach Lohngruppe 4 Nr. 1.

9. Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluß auf die Einreihung.

10. Zu den Arbeitern mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren gehören auch die Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 2 mit verwaltungseigener Prüfung. Diese kann auch extern abgelegt worden sein.

Lohngruppe 1

1. Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten

   Beispiele:

   1.1 Haus- und Hofarbeiter, soweit nicht höher eingereiht

   1.2 Hilfsarbeiter in Druckereien, soweit nicht höher eingereiht

   1.3 Reiniger in Gebäuden, soweit nicht höher eingereiht

   1.4 Reiniger auf selbstfahrenden Reinigungsmaschinen in Gebäuden, die diese Maschinen auch warten

2. **Ferner:**

   2.1 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen, soweit nicht höher eingereiht

2.2 Arbeiter mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten, z.B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, ferner Geschirrschülen (ausgenommen an Maschinen)

2.3 Arbeiter mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche

3. Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten im ambulanten Sozial- und Gesundheitsdienst z.B. einfache Arbeiten im Haushalt, wie Küchenhilfsarbeiten (Gemüseputzen, Kartoffelschälen, Geschirrspülen), Haus- und Wohnungsreinigung, Waschen, Plätten, Zutragen von Speisen usw.

4. **Im Gesundheitswesen**

Beispiele zu 1.:

4.1.1 Badewärter (Badegehilfen) *), soweit nicht höher eingereiht

*) Arbeiter mit entsprechenden einschlägigen Arbeiten (z.B. Inhalatorien, Moorbädern) stehen den Badewärtern (Badegehilfen) in medizinischen Bädern gleich.

Lohngruppe 1a

1. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nrn. 2.1 bis 2.3
nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 2

1. Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist

Beispiele:

1.1 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen und auch kassieren

1.2 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche/Hilfsköche soweit nicht höher eingereiht

1.3 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht höher eingereiht

1.4 Desinfektionshelfer, soweit nicht höher eingereiht

2. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nr. 1
nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe

3. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nr. 3
nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Lohngruppe

4. **Ferner:**

4.1 Haus- und Hofarbeiter
nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1

4.2 Hilfsarbeiter in Druckereien nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1

4.3 Hilfsarbeiter in Laboratorien

5. **Im Gesundheitswesen**

Beispiele zu 1.:

5.1.1 Badewärter (Badegehilfen) *) in medizinischen Bädern, soweit nicht höher eingereiht

*) Arbeiter mit entsprechenden einschlägigen Arbeiten (z.B. Inhalatorien, Moorbädern) stehen den Badewärtern (Badegehilfen) in medizinischen Bädern gleich.

zu 4.:

5.4.1 Badewärter (Badegehilfen) *)
nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1

*) Arbeiter mit entsprechenden einschlägigen Arbeiten (z.B. Inhalatorien, Moorbädern) stehen den Badewärtern (Badegehilfen) in medizinischen Bädern gleich.

Lohngruppe 2a

1. Angelernte Arbeiter, das sind Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern

Beispiele zu 1.:

1.1 Arbeiter an Büroervielfältigungsmaschinen, soweit nicht höher eingereiht

1.2 Arbeiter in der Tätigkeit von Masseuren, die zur Führung der Berufsbezeichnung „Masseur" nach dem Gesetz vom 21. Dezember 1958 (BGBl. I S. 985) nicht berechtigt sind, soweit nicht höher eingereiht

1.3 Arbeiter mit einfachen Kopierarbeiten

1.4 Druckereiarbeiter, soweit nicht höher eingereiht

1.5 Laboratoriumsgehilfen (Laboratoriumsdiener), soweit nicht höher eingereiht

2. Arbeiter, die eine Arbeit verrichten, die nur nach eingehender Einarbeitung geleistet werden kann

Beispiele:

2.1 Arbeiter, die nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder an Maschinen (z.B. Kartoffelschälmaschine, Gemüseputzmaschine, Geschirrspülmaschine) arbeiten

2.2 Pförtner, soweit nicht nach Nr. 8.2 eingereiht

3. Arbeiter mit Tätigkeiten der Lohngruppe 1, 1a und 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind

4. Arbeiter mit erschwerter Tätigkeit, z.B. wenn die Arbeit besonders

a) schmutzig ist oder eine außergewöhnliche Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung zur Folge hat,

b) ekelerregend ist,

c) gefährlich oder gesundheitsschädlich ist und den Beschäftigten einer außergewöhnlichen Gefahr oder Gesundheitsschädigung aussetzt,

d) so anstrengend ist, daß dadurch eine außergewöhnliche Beanspruchung der Körperkräfte erforderlich wird, oder die Arbeit unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß

5. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nr. 1
nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe

6. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nrn. 2, 3, 4.1 bis 4.3 und 5.4.1
nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe, mit Ausnahme der Reiniger aus der Lohngruppe 1, Fallgruppe 1.3

7. Fahrer im Mahlzeitendienst mit einer Begleitperson

8. **Ferner:**

8.1 Desinfektionshelfer
nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2

8.2 Pförtner

a) an verkehrsreichen Eingängen oder

b) mit einfachen Fernsprechvermittlungsdienst

soweit nicht höher eingereiht

9. **Im Gesundheitswesen**

Beispiele zu 3.:

9.3.1 Apothekenarbeiter (Apothekendiener, soweit nicht höher eingereiht)

9.3.2 Krankenträger

zu **8.:**

9.8.1 Badewärter (Badegehilfen) in medizinischen Bädern
nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2

Lohngruppe 3

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden

2. Arbeiter ohne den Ausbildungsnachweis gemäß Nr. 1, deren Tätigkeiten gleich zu bewerten sind

3. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2a Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann

4. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2a Nr. 1
nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

5. Arbeiter der Lohngruppe 2a Nrn. 2, 3, 4, 5, 7, 8.1 und 9.8.1
nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

6. **Ferner:**

6.1 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen, soweit nicht höher eingereiht

6.2 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche/Hilfsköche
nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2

6.3 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher
nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2

6.4 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck oder als Anleger beim Druck mehrfarbiger Landkarten, soweit nicht höher eingereiht

6.5 vakant

6.6 Pförtner

a) die in nicht unerheblichem Umfang mit schriftlichen Arbeiten*) beschäftigt werden oder

b) mit Fernsprechvermittlungsdienst bei mehr als einem Amtsanschluß

*) Zu den schriftlichen Arbeiten gehört nicht das Ausfüllen von Besucherzetteln.

6.7 Pförtner

a) an verkehrsreichen Eingängen oder

b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst

nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2a

7. **Im Gesundheitswesen**

Zu. 6.:

7.6.1 Apothekenarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2a

Lohngruppe 3a

1. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nrn. 2, 3, 4, 6.2, 6.3, 6.6, 6.7 und 7.6.1
nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 4

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden

2. Arbeiter ohne den Ausbildungsnachweis nach Nr. 1, deren Tätigkeiten gleich zu bewerten sind

3. Arbeiter, die nach einer mindestens dreijährigen ununterbrochenen Beschäftigung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren und nach Vollendung des 21. Lebensjahres eine verwaltungseigene Prüfung erfolgreich abgelegt haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben

4. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.

5. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1
   nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

6. **Ferner:**

   6.1 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen
   nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3

   6.2 Desinfektoren, geprüfte, soweit nicht höher eingereiht

   6.3 vakant

   6.4 vakant

   6.5 Kraftwagenfahrer, soweit nicht höher eingereiht

   6.6 Laboratoriumsgehilfen (Laboratoriumsdiener)
   nach fünfjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2a und 3

   6.7 Masseure, die zur Führung der Bezeichnung „Masseur" nach dem Gesetz vom 21. Dezember 1958 (BGBl. I S. 985) berechtigt sind, soweit nicht höher eingereiht

   6.8 Wirtschafter, z.B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung

Lohngruppe 4a

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nrn. 2, 4, 5, 6.1, 6.5 und 6.8
   nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 5

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 3, die hochwertige Arbeiten verrichten

   Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.

2. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 und 3
   nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

3. **Ferner:**

   3.1 Desinfektoren, geprüfte, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4

   3.2 Fahrer von Lastkraftwagen oder Lastkraftwagenzügen mit einem Ladegewicht von mehr als 5 t*)

   *) Bei Verringerung des Ladegewichts durch Anbringen von Ladegeräten oder anderen Geräten ist vom Ladegewicht ohne Geräte auszugehen

   3.3 Fahrer von Omnibussen mit mindestens 14 Fahrgastsitzen

   3.4 vakant

   3.5 Masseure, die zur Führung der Berufsbezeichnung „Masseur" nach dem Gesetz vom 21. Dezember 1958 (BGBl. I S. 985) berechtigt sind,
   nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4

4. **Im Gesundheitswesen**

   Zu 1.:

   4.1.1 Bandagisten, soweit nicht höher eingereiht

   4.1.2 Orthopädiemechaniker, soweit nicht höher eingereiht

   Zu 3.:

   4.3.1 Staatlich geprüfte Schwimmeister

Lohngruppe 5a

1. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nrn. 2, 3.1 bis 3.5 und 4.3.1
   nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 6

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nrn. 1 und 3, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

   Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern

2. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 1
   nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

3. **Ferner:**

   (nicht besetzt)

4. **Im Gesundheitswesen**

   Zu 3.:

   4.3.1 Bandagisten mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforde-

rungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Bandagisten üblicherweise verlangt werden kann, soweit nicht höher eingereiht

4.3.2 Orthopädiemechaniker mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Orthopädiemechaniker üblicherweise verlangt werden kann, soweit nicht höher eingereiht

Lohngruppe 6a

1. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 2
   nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 7

1. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 1
   nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe

2. **Ferner:**

   (nicht besetzt)

3. **Im Gesundheitswesen**

   Zu 2.:

   3.2.1 Bandagisten mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Bandagisten üblicherweise verlangt werden kann,
   nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 6

   3.2.2 Orthopädiemechaniker mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem Orthopädiemechaniker üblicherweise verlangt werden kann,
   nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 6

Lohngruppe 7a

1. Arbeiter der Lohngruppe 7 Nrn. 1, 3.2.1 und 3.2.2
   nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 8

1. **Ferner:**

   (nicht besetzt)

2. **Im Gesundheitswesen**

   Zu 1.:

   2.1.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, daß sie besonders schwierige Instandsetzungsarbeiten an komplizierten medizinischen Geräten (z.B. an elektrischen Überwachungsanlagen auf Intensivstationen oder in Operationsräumen zur Messung von Temperatur, Blutdruck, Atmung – sog. elektronische Krankenschwestern – an komplizierten Elektrokardiographen, Gas-Chromatographen, Geräten zur Erstellung von Blutanalysen, Pulswellengeschwindigkeitsmeesser, Schockgeräten und ähnlichen Geräten) selbständig ausführen und die Verantwortung für die Funktionstüchtigkeit der Geräte tragen

Lohngruppe 8a

1. Arbeiter der Lohngruppe 8 Nr. 2.1.1
   nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe dieser Lohngruppe

Lohngruppe 9

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die als Bediener von CNC-gesteuerten Maschinen komplizierte Werkstücke aus unterschiedlichen Materialien herstellen und dafür selbstständig nach Fertigungsunterlagen Arbeitsablaufprogramme ergänzen, Maschinenprogramme eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen

2. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die bei Einsatz von Laserschneidtechnik und Lasergraviertechnik selbständig Arbeitsablaufprogramme ergänzen, eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen

3. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagebauer, zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Meß- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Haus- und Betriebstechnik komplizierte Anlagen (z.B. zentrale Meß-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.

4. **Im Gesundheitswesen**

   4.1 Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Eletromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagebauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Meß- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief oder mit einer zusätzlichen fachlichen Fortbildung, die verschiedene Spezialeinrichtungen bzw. Spezialanlagen (z.B. zentrale Sauerstoffanlagen, zentrale Vakuumanlagen, zentrale Lachgasanlagen, zentrale Druckluftanlagen, zentrale Sterilisations-

anlagen, zentrale Destillieranlagen, zentrale Meß-, Steuer- und Regelanlagen für Klima- und Kälteanlagen in Krankenhäusern der Maximalversorgung) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen

4.2 Bandagisten mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, daß sie regelmäßig schwierigste Arbeiten beim Anfertigen, Anpassen und Korrigieren von komplizierten orthopädischen Heil- und Hilfsmitteln selbständig ausführen (z.B. selbständige und gestaltende Mitwirkung bei der Neukonstruktion und Entwicklung bisher nicht gebräuchlicher Hilfsmittel und Körperersatzstücke oder deren Teile, Anfertigung von schwierigen Kraftzugbandagen und Steuerungssysteme bei der Herstellung willkürlich funktionierender Prothesen, von Bandagen und korrigierenden Apparaten zur Behandlung schwieriger Skoliosen, von Hals- und Kopfstützen aus Kunststoffmaterial, von Bandagen zur Rentension habitueller Gelenkluxationen und von Bandagen für Darm- und Vaginalprolapse oder künstlichem After mit besonderem Schwierigkeitsgrad

4.3 Orthopädiemechaniker mit Ausbildung nach Lohngruppe 4 Nr. 1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, daß sie regelmäßig schwierigste Arbeiten beim Anfertigen, Anpassen und Korrigieren von komplizierten orthopädischen Heil- und Hilfsmitteln selbständig ausführen (z.B. selbständige und gestaltende Mitwirkung bei der Neukonstruktion und Entwicklung bisher nicht gebräuchlicher Hilfsmittel und Körperersatzstücke oder deren Teile, Anfertigung von Redressionskorsetts für hochgradige Verkrümmungen der Wirbelsäule, besonders schwierige Prothesenversorgungen, etwa bei Exartikulationen, Gelenkversteifungen und Gliedmaßenfehlstellung, Versorgung von mißgebildeten Kindern [Dysmelien] mit Prothesen und Orthesen, Konstruktion und Anfertigung von aktiv beweglichen Kunstarmen und Kunsthänden mit hochentwickelten technischen Systemen).

*Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Arbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. März 1991 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Satz 1 gilt auf Antrag nicht für Arbeiter, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in die Arbeiterwohlfahrt eingetreten sind. Satz 1 gilt ferner nicht für Arbeiter, die wegen Erfüllung der Voraussetzung zum Bezuge des Altersruhegeldes nach §1248 Abs. 1 oder 3 RVO, §25 Abs. 1 oder 3 AVG oder §48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 3 RKG aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

---

* *Ausnahmen vom Geltungsbereich gem. §2 des TV vom 14.5.1991 zur Neufassung des Teil III (Arbeiter)*

Teil IV

Protokollnotizen

Nr. 1 Jugendleiter mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit eines Sozialarbeiters ausüben.

Nr. 2 Die Rechtsstellung der Angestellten, die am 30. September 1970 die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, wird durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht vermindert.

Nr. 3 Die in Berlin aufgrund der Verordnung über die Auswahl und Ausbildung von Jugendpflegern vom 22. Oktober 1956 (GVBl. S. 1088) staatlich anerkannten Jugendpfleger sowie die in Bayern aufgrund der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 4. Juni 1958 (Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 30) staatlich geprüften Jugendpfleger sind Sozialarbeiter im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals. Dasselbe gilt für die aufgrund des Erlasses des Direktors des Hessischen Landespersonalamtes vom 24. Dezember 1953 bis zum 1. Januar 1960 zu Kreisjugendpflegern bestellten Personen.

Nr. 4 Erzieher(-innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen

mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin
oder
mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin
oder
mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwester
sowie
Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachausbildung

werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie am 1. April 1970 die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben oder ihnen bis zum 31. Dezember 1978 diese Tätigkeit übertragen wird.

Nr. 5 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Angestellten abhängt, zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Honorarkräfte werden entsprechend berücksichtigt.

Nr. 6 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Nr. 7 Aufgabe des Jugendpflegers ist es, die für die Wohlfahrt der Jugend erforderlichen Einrichtungen und Veranstaltungen anzuregen, zu fördern und ggf. zu schaffen, insbesondere auf den Gebieten: Freizeithilfen, politische Bildung, internationale Begegnun-

gen. Hierzu gehört auch, Einrichtungen und Veranstaltungen sowie die eigenverantwortliche Tätigkeit der Jugendverbände und sonstigen Jugendgemeinschaften unter Wahrung ihres satzungsgemäßen Eigenlebens zu fördern, insbesondere hinsichtlich ihrer Tätigkeit auf den vorgenannten Gebieten.

Nr. 8 Eine zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.

Nr. 9 Besonders schwierige Aufgaben sind z.B.

a) Führen der Sammelvormundschaft für gefährdete Erwachsene,

b) fürsorgerische Aufgaben in geschlossenen Einrichtungen der Gefährdetenhilfe für Erwachsene,

c) die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Heimbewohner,

d) die begleitende und die nachgehende Fürsorge für Strafgefangene.

Nr. 10 Den Psychagogen mit staatlicher Anerkennung stehen Angestellte mit einer gleichwertigen Ausbildung als Psychagoge gleich.

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

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

mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin
oder
mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin
oder
mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester/Krankenpfleger/Kinderkrankenschwester
sowie
Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachausbildung

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

Nr. 14 Zu den in dem Tätigkeitsmerkmal genannten Kindern oder Jugendlichen gehören auch Kinder und Jugendliche in geschlossenen (gesicherten Gruppen oder in Aufnahme-(Beobachtungs-)gruppen).

Nr. 15 In den Gruppen oder Heimen (einschl. Kindertagesstätten) von körperlich, seelisch oder geistig gestörten oder gefährdeten Kindern oder Jugendlichen bzw. Kindern oder Jugendlichen mit erheblichen Erziehungsschwierigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals brauchen sich nicht ausschließlich Kinder oder Jugendliche der genannten Art zu befinden; diese müssen jedoch im Durchschnitt überwiegen.

Nr. 16 Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für

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

Nr. 17 Erziehungsheime im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche ständig untergebracht sind, die schwer erziehbar oder in ihrer geistigen oder seelischen Entwicklung gefährdet sind.

Nr. 18 Zu den Kinderwohnheimen gehören z.B. auch Kindererholungsheime, Kinderkurheime.

Nr. 19 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Nr. 20 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte im Erziehungsdienst in heilpädagogischen Heimen.

Nr. 21 (1) Der Angestellte in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim, in dem überwiegend körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete Kinder oder Jugendliche bzw. Kinder oder Jugendliche mit erheblichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind, erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem solchen Heim eine Zulage in Höhe von monatlich 90,– DM. Sind in einem solchen Heim nicht überwiegend körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete Kinder oder Jugendliche bzw. Kinder oder Jugendliche mit erheblichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht, beträgt die Zulage monatlich 45,– DM. Angestellte erhalten für die Dauer der Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst anstelle der Zulage nach Satz 1 eine Zulage in Höhe von monatlich 60,– DM.

Zulage nach Protokollnotiz Nr. 21 s. Tätigkeitsmerkmale-TV-AW-O vom 25.3.1991 § 2, Absatz 3.

(2) Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und der Zuwendung (§§ 46, 47 BMT-AW II) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

Nr. 22 Hängt die Eingruppierung von der Zahl der Vollportionen ab, so ist Teilverpflegung mit dem Anteil in Vollportionen umzurechnen, der sich nach den Tarifvorschriften über die Anrechnung von Sachbezügen als Wert der Teilverpflegung ergibt. Wird in einer Küche nur Mittagessen zubereitet, so werden die Mittagessenportionen zur Hälfte als Vollportionen angerechnet.

Bei der Zahl der Vollportionen bleibt die Zahl der Diätportionen unberücksichtigt. Werden von der Hauptküche an die Diätküche die Grundnahrungsmittel (z.B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) geliefert, gilt folgender Umrechnungsschlüssel:

a) Bei Lieferung der Grundnahrungsmittel für alle Mahlzeiten gelten drei Diätportionen als zwei Vollportionen.

b) Werden die Grundnahrungsmittel nicht für alle Mahlzeiten geliefert, gelten drei Diätportionen als eine Vollportion.

Nr. 23 Küchenmeister sind Angestellte, die bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeister bestanden haben.

Dem Küchenmeister werden gleichgestellt:

a) Köche mit Abschlußprüfung nach sechsjähriger Berufsausübung als Koch,

b) Metzger (Fleischer, Schlachter), Bäcker oder Konditoren mit Abschlußprüfung nach achtjähriger Berufsausübung als Koch, beim Nachweis der Meisterprüfung bereits nach dreijähriger Berufsausübung als Koch.

Nr. 24 Hauswirtschaftsleiterinnen sind Angestellte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Angestellte, die am 31. Mai 1972 seit mindestens zehn Jahren die Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt oder die staatliche Anerkennung erlangt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung gleichgestellt. Die Gleichstellung tritt für die am 1. Juni 1972 in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen beschäftigten Angestellten nach Vollendung einer zehnjährigen entsprechenden Tätigkeit ein. Nach dem 31. Mai 1972 eingestellte Angestellte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen fallen nicht unter diese Regelung.

Nr. 25 Eine Diätküche ist im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals in eine Küche eingegliedert, wenn der Leiter der Hauptküche folgende Zuständigkeiten hat:

a) Personalausgleich für die Hauptküche und Diätküche, Personalzuweisung für die Diätküche,

b) Dienstplangestaltung für beide Küchen,

c) Verantwortung für die technische Abwicklung des Essentransportes beider Küchen.

Eine räumlich getrennte Unterbringung der Diätküche steht ihrer Eingliederung in die Hauptküche bei Erfüllung der vorstehenden Buchstaben a) bis c) nicht entgegen, wenn diese Diätküche mit den Grundnahrungsmitteln (z.B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) durch die Hauptküche versorgt wird.

Durch die Eingliederung der Diätküche wird die Verantwortung der Diätküchenleiterin für die hergestellten Diätportionen nicht berührt.

Nr. 26 Wirtschafterinnen sind Angestellte, die

a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft
oder

b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft

oder in Teilgebieten
der Küchenwirtschaft, z.B.

- Aufstellen des Speiseplans
- Zubereiten der Nahrung oder
- Beaufsichtigen des Küchenpersonals
- Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel

oder in Teilgebieten
der Hauspflege, z.B.

- Aufsicht über Pflege- und Reinigen des Hauses
- Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel ;

oder in Teilgebieten
der Wäschereinigung und -pflege, z.B.

- Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche
- Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche;

oder in Teilgebieten
der Materialverwaltung, z.B.

- Beschaffen, Aufgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material

beauftragt sind.

Angestellte, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschafterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diesen Tarifvertrag den Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 27 Wäschereileiter sind Angestellte, die dem Wäschereibetrieb (Waschen, Trocknen, Plätten) vorstehen.

Nr. 28 Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 29 Angestellte im Wirtschaftsdienst sind Arbeitnehmer, die im Wirtschaftsdienst Teilaufgaben wahrzunehmen haben, für die keine staatliche Prüfung als Wirtschafterin, sondern lediglich eine abgeschlossene mindestens zweijährige einschlägige Berufsausbildung erforderlich ist.

Nr. 30 Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung obliegen.

Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 31 Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

Nr. 32 Als Merkmale besonderer Qualifikation sollen gewertet werden:

Die Abhaltung oder Organisation von Sprachkursen,
Zulassung als Gerichtsdolmetscher,
Ablegung einer staatlich anerkannten Dolmetscher- oder Übersetzerprüfung,
Nachweise zur berufsbegleitenden Fortbildung.

Nr. 33 Ständiger Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur der Arzt, der den leitenden Arzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einem Arzt erfüllt werden.

Nr. 34 Bei der Zahl der unterstellten Ärzte und Apotheker zählen nur diejenigen unterstellten Ärzte und Apotheker mit, die in einem Angestelltenverhältnis zu demselben Arbeitgeber stehen. Gegen Stundenvergütung tätige Ärzte und Apotheker, die im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 18 Stunden wöchentlich zur Arbeitsleistung herangezogen werden, zählen nicht mit.

Nr. 35 Funktionsbereiche sind wissenschaftlich anerkannte Spezialgebiete innerhalb eines ärztlichen Fachgebietes, z.B. Nephrologie, Handchirurgie, Neuroradiologie, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung.

Nr. 36 Leitende Krankengymnasten sind Krankengymnasten, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine physiotherapeutische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

Nr. 37 Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

Nr. 38 Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für die in Betracht kommende Angestelltengruppe geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.

Nr. 39 Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Anstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

Nr. 40 Angestellte, die aufgrund des Gesetzes des Freistaates Bayern über Masseure und medizinische Bademeister vom 28. September 1950 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 209) die staatliche Anerkennung als „medizinischer Bademeister" erhalten haben, werden von der Übergangsvorschrift des § 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Ausübung der Berufe des Masseurs, des Masseurs und medizinischen Bademeisters und des Krankengymnasten vom 21. Dezember 1958 (BGBl. I S. 985) erfaßt. Sie sind daher nach den Tätigkeitsmerkmalen für „Masseure und medizinische Bademeister" einzugruppieren.

Nr. 41 Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

Nr. 42 Den Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung stehen Drogisten mit Abschlußprüfung gleich.

Nr. 43 Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

Nr. 44 In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistentin drei Jahre als Diätküchenleiterin bewährt hat.

Nr. 45 Das Tätigkeitsmerkmal erfaßt auch die Kneippbademeister, sofern nicht ein anderes Tätigkeitsmerkmal gilt, weil der Kneippbademeister z.B. die Berufsbezeichnung „Masseur" oder „Masseur und medizinischer Bademeister" aufgrund staatlicher Erlaubnis führen darf.

*Nr. 46 Vakant

*Nr. 47 Vakant

*Nr. 48 Vakant

*Nr. 49 Vakant

*Nr. 50 Vakant

*Nr. 51 Vakant

Nr. 52 Ständige Vertreter(innen) sind nicht die Vertreter(innen) in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

*Nr. 53 Vakant

*Nr. 54 Vakant

*Nr. 55 Vakant

*Nr. 56 Vakant

*Nr. 57 Vakant

*Nr. 58 Vakant

*Nr. 59 Vakant

*Nr. 60 Vakant

*Nr. 61 Vakant

* *Protokollnotizen Nr. 46 bis 51 und 53 bis 61 wurden gem. § 1 des Änderungs-TV vom 2.11.1989 mit Wirkung 1.8.1989 jeweils mit dem Hinweiszeichen „Vakant" versehen.*