

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 19. September

1979

Inhalt:

	Seite
Vergütungsverhältnisse der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter	97
Mutterschaftsurlaub	107

Bekanntmachungen

OKR 14. 8. 1979
Az.21/513-6137

Vergütungsverhältnisse der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter

Gemäß § 1 des kirchlichen Gesetzes über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden in der Neufassung vom 7. 4. 1978, GVBl. 1979 S. 41, finden auf die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter der Evang. Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke und Kirchengemeinden sowie ihrer Einrichtungen und Anstalten

- a) der Vergütungstarifvertrag Nr. 17 zum BAT und
- b) die Tarifverträge über ein Urlaubsgeld für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende

vom 30. 3. 1979 sinngemäß Anwendung. Ebenso finden diese Tarifverträge im Bereich des Diakonischen Werkes der Evang. Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen Anwendung, soweit diese das genannte kirchliche Gesetz durch Beschluß ihrer verfassungsgemäßen Organe für ihren Bereich übernommen haben.

Dadurch werden ab 1. März 1979 die bisherigen Grundvergütungssätze für die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten über 21 bzw. 23 Jahre und die unter die Anlage 1b zum BAT fallenden Angestellten über 20 Jahre sowie die bisherigen Ortszuschlagssätze in allen Tarifklassen und in allen Stufen — von geringfügigen Abweichungen abgesehen — um 4 v. H. erhöht.

Ferner wird unter bestimmten Voraussetzungen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld gewährt (Abschnitt VII).

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 17 zum BAT und das Rundschreiben des Finanzministeriums vom

18. 4. 1979 Nr. P 8031 — 11/79/Kl dazu und die Tarifverträge über ein Urlaubsgeld für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende und die Rundschreiben des Finanzministeriums vom 30. 5. 1979 Nr. P 7921 — 3/77/Kl und 4/77/Kl dazu sind im Gemeinsamen Amtsblatt des Landes Baden-Württemberg (GABl.) 1979 Nr. 22 S. 517 ff. und Nr. 24 S. 579 ff. veröffentlicht; zu beziehen bei der Versandstelle des Gemeinsamen Amtsblattes, Postfach 85 (Augustenstr. 13), 7000 Stuttgart 1, — Fernruf (07 11) 66 76 - 27 27 —.

Die hiernach eingetretenen vergütungsrechtlichen Änderungen, die für die betreffenden Mitarbeiter im kirchlichen Dienst von besonderer Bedeutung sind, werden nachstehend bekanntgegeben. Damit werden die Bekanntmachung vom 1. 8. 1978, GVBl. S. 149 ff., und Abschnitt VIII Urlaubsgeld der Bekanntmachung vom 8. 9. 1977, GVBl. S. 99, ersetzt.

I.

1. Erhöhung der Grundvergütungen vom 1. 3. 1979 an

(1) Die neuen Grundvergütungssätze ergeben sich für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden

- a) Angestellten über 21 bzw. 23 Jahre aus der Tabelle 1,
- b) Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben, aus der Tabelle 2.

(2) Die neuen Grundvergütungssätze der unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden

- a) Angestellten über 20 Jahre (Vergütungsgruppen Kr.) ergeben sich aus der Tabelle 4,
- b) Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, betragen 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (Stufe 1) ihrer Vergütungsgruppe.

2. Überschreitung der Endgrundvergütung

Für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Mitarbeiter, die am 28. 2. 1979 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das zu demselben Arbeitgeber am 1. 3. 1979 fortbestanden hat, und deren Grundvergütungen die jeweiligen Endgrundvergütungen in den Vergütungsgruppen VI b und VI a BAT um bis zu 30,— DM sowie in der Vergütungsgruppe V c BAT um bis zu 38,— DM auf Grund des § 4 Abs. 1 Unterabschnitt 2 des Vergütungstarifvertrags vom 23. 7. 1958 überschreiten durften, werden die Endgrundvergütungen um die bisherigen Überschreitungsbeiträge erhöht.

3. Gesamtvergütungen der Angestellten unter 18 Jahren vom 1. 3. 1979 an

Die neuen Gesamtvergütungen ergeben sich

- a) für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten aus der Tabelle 3,
- b) für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten aus der Tabelle 5.

4. Anwendung auf ausgeschiedene Angestellte

Die nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 17 ab 1. 3. 1979 erhöhten Bezüge sind an Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. 3. 1979 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, nicht nachzuzahlen, es sei denn, der Angestellte hat das Dienstverhältnis wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug von flexiblem oder von vorgezogenem Altersruhegeld gekündigt oder deswegen einen Auflösungsvertrag geschlossen. Außerdem ist trotz freiwilligem Ausscheiden bis spätestens 31. 3. 1979 auf Antrag die erhöhte Vergütung nachzuzahlen, wenn der Angestellte nachweist, daß er im unmittelbaren Anschluß an die Beendigung des Dienstverhältnisses wieder in ein Rechtsverhältnis zu einem Arbeitgeber des (kirchlichen oder sonstigen) öffentlichen Dienstes getreten ist.

II.

Stundenvergütungen, Zeitzuschläge, Überstundenvergütungen vom 1. 3. 1979 an

Die sich

- a) nach § 35 Abs. 3 Unterabsatz 1 BAT ergebenden Stundenvergütungen,
- b) nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a bis d BAT ergebenden Zeitzuschläge,
- c) nach § 35 Abs. 3 Unterabsatz 2 BAT ergebenden Überstundenvergütungen

sind in der Tabelle 6 zusammengestellt.

1. Stundenvergütungen (bzw. Monatsvergütungen)

Die zu weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten vergleichbaren Mitarbeiters beschäftigten nebenberuflichen

Mitarbeiter und Aushilfskräfte erhalten ab 1. 1. 1976 Vergütungen nach dem kirchlichen Gesetz über die Rechtsstellung und Vergütung der nebenberuflichen Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden (NVergG) vom 30. 10. 1975, der Verordnung (NVergVO) und der Bekanntmachung dazu vom 2. 3. 1976, Gesetzes- und Verordnungsblatt unserer Landeskirche 1976 Nr. 4 sowie den Erläuterungen zur NVergVO vom 14. 12. 1976, GVBl. S. 121 f.

Die ab 1. 3. 1979 geltenden Vergütungen für diese Mitarbeiter sind unterm 10. 5. 1979, GVBl. S. 69 ff., bekanntgegeben.

2. Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen

Abschnitt II Ziffer 2 der Bekanntmachungen vom 1. 9. 1975, GVBl. S. 65, und vom 8. 9. 1977, GVBl. S. 99, gelten weiterhin.

III.

Ortszuschlag

Für Mitarbeiter, ausgenommen

- a) die Angestellten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und Gesamtvergütungen nach Tabellen 3 und 5 erhalten,
- b) die Helferinnen in Kindertagesstätten, die nach Abschnitt VIII Ziffer 2 Vergütung erhalten, und
- c) die nebenberuflichen Mitarbeiter (Abschnitt XI), gilt ab 1. 3. 1979 der Ortszuschlag der Tabelle 7.

IV.

Auswirkungen der Vergütungserhöhung

a) auf die nach dem Haushaltsstrukturgesetz (HStruktG) zu zahlenden Ausgleichszulagen

Eine nach Artikel 1 § 4 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. 12. 1975, BGBl. I S. 3091, am 31. 1. 1976 zustehende Ausgleichszulage vermindert sich nach Satz 3 a.a.O. um die Hälfte der sich aus den Tarifverträgen ergebenden Erhöhung der Bezüge.

Wegen der Vergütungsbestandteile, deren Erhöhung bei der Verminderung der Ausgleichszulage zu berücksichtigen ist, des Verfahrens beim Zusammentreffen mehrerer Ausgleichszulagen usw., wird auf die entsprechenden Hinweise des Finanzministeriums zur Durchführung des HStruktG, insbesondere auf das Rundschreiben vom 25. 2. 1976, GABl. S. 585, verwiesen,

b) auf die Urlaubsgütung (ggf. Zuwendung und Krankenbezüge)

Der Erhöhungssatz für den Aufschlag nach § 47 Abs. 2 Unterabsatz 5 BAT beträgt 3,20 v. H. Um diesen Prozentsatz erhöht sich danach der sich aus dem maßgebenden Berechnungszeitraum ergebende Aufschlag für die vom 1. März 1979 an zu zahlende oder der Berechnung der Zuwendung und ggf. der Krankenbezüge zugrunde zu legende Urlaubsgütung.

V. Vergütungstabellen

Tabelle 1

Grundvergütungen
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres
(§ 27 Abschnitt A BAT)

Vergütungs- gruppe	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr (monatlich in DM)														
I	—	3047,08	3212,27	3377,48	3542,68	3707,88	3873,10	4038,30	4203,50	4368,71	4533,92	4699,13	4864,33	5029,52	—
I a	—	2808,59	2936,98	3065,34	3193,72	3322,08	3450,48	3578,87	3707,22	3835,60	3963,97	4092,37	4220,73	4348,82	—
I b	—	2496,88	2620,29	2743,72	2867,11	2990,53	3113,94	3237,36	3360,77	3484,19	3607,59	3731,—	3854,43	3977,55	—
II a	—	2213,22	2326,57	2439,94	2553,29	2666,66	2780,02	2893,38	3006,74	3120,10	3233,46	3346,82	3460,11	—	—
II b	—	2063,60	2166,93	2270,26	2373,60	2476,94	2580,28	2683,61	2786,95	2890,30	2993,62	3096,96	3142,14	—	—
III	1966,97	2063,60	2160,24	2256,86	2353,50	2450,14	2546,77	2643,39	2740,03	2836,66	2933,32	3029,95	3121,87	—	—
IV a	1783,05	1871,47	1959,89	2048,30	2136,72	2225,14	2313,57	2401,99	2490,42	2578,84	2667,26	2755,68	2842,89	—	—
IV b	1630,29	1700,44	1770,59	1840,72	1910,85	1981,01	2051,13	2121,28	2191,43	2261,55	2331,70	2401,83	2411,17	—	—
V a	1441,56	1497,13	1552,69	1612,71	1674,36	1736,04	1797,71	1859,38	1921,05	1982,72	2044,39	2106,06	2163,35	—	—
V b	1441,56	1497,13	1552,69	1612,71	1674,36	1736,04	1797,71	1859,38	1921,05	1982,72	2044,39	2106,06	2110,35	—	—
V c	1362,67	1412,76	1462,91	1515,50	1568,08	1622,90	1681,25	1739,63	1797,99	1856,34	1913,96	—	—	—	—
VI a	1290,43	1329,13	1367,83	1406,53	1445,22	1485,07	1525,70	1566,33	1607,69	1652,79	1697,88	1743,—	1788,09	1833,21	1871,89
VI b	1290,43	1329,13	1367,83	1406,53	1445,22	1485,07	1525,70	1566,33	1607,69	1652,79	1697,88	1733,17	—	—	—
VII	1195,49	1226,91	1258,35	1289,77	1321,22	1352,63	1384,07	1415,50	1446,93	1479,23	1512,25	1536,06	—	—	—
VIII	1105,93	1134,67	1163,42	1192,17	1220,92	1249,67	1278,42	1307,17	1335,93	1357,29	—	—	—	—	—
IX a	1069,76	1098,35	1126,92	1155,49	1184,08	1212,65	1241,22	1269,81	1298,32	—	—	—	—	—	—
IX b	1029,66	1055,74	1081,82	1107,90	1133,98	1160,07	1186,14	1212,22	1234,27	—	—	—	—	—	—
X	956,11	982,20	1008,28	1034,35	1060,44	1086,52	1112,60	1138,69	1164,73	—	—	—	—	—	—

Tabelle 2
Grundvergütungen
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten
unter 21 bzw. 23 Jahren
 (zu § 28 BAT)

Vergütungs- gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
I b		2372,04	
II a		2102,56	
II b		1960,42	
Vergütungs- gruppe	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
IV b	—	—	1630,29
V a/V b	—	—	1441,56
V c	1267,28	1308,16	1362,67
VI a/VI b	1200,10	1238,81	1290,43
VII	1111,81	1147,67	1195,49
VIII	1028,51	1061,69	1105,93
IX a	994,88	1026,97	1069,76
IX b	957,58	988,47	1029,66
X	889,18	917,87	956,11

Tabelle 3
Gesamtvergütungen
für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten
unter 18 Jahren
 (zu § 30 BAT)

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen (monatlich in DM)					
	VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
Vor Vollendung des 16. Lebensjahres	973,07	920,85	871,60	—	829,65	789,20
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1149,99	1088,28	1030,07	1006,56	980,49	932,69
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1326,92	1255,71	1188,54	1161,41	1131,34	1076,18

Tabelle 4
Grundvergütungen
für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten
nach Vollendung des 20. Lebensjahres
(zu § 27 Abschnitt B BAT)

Vergütungs- gruppe	Grundvergütungssätze in Stufe									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	(monatlich in DM)									
Kr. XII	2331,68	2454,81	2577,93	2660,55	2743,12	2825,74	2908,35	2990,97	3073,54	3151,50
Kr. XI	2158,66	2277,13	2395,57	2475,06	2554,54	2634,05	2713,53	2793,02	2872,50	2945,76
Kr. X	1998,12	2107,22	2216,32	2289,59	2362,85	2436,11	2509,34	2582,61	2655,86	2727,55
Kr. IX	1850,06	1951,36	2052,66	2121,26	2189,84	2258,41	2327,—	2395,57	2464,14	2524,94
Kr. VIII	1712,91	1806,42	1899,94	1963,83	2027,74	2091,65	2155,55	2219,45	2283,35	2337,90
Kr. VII	1586,66	1673,93	1761,23	1818,90	1876,56	1934,22	1991,90	2049,56	2107,22	2164,90
Kr. VI	1482,70	1554,32	1628,73	1683,28	1737,84	1792,39	1846,94	1901,48	1956,04	2004,37
Kr. V	1388,05	1452,25	1519,21	1564,13	1610,02	1659,91	1709,79	1759,66	1809,55	1856,30
Kr. IV	1301,13	1359,97	1418,82	1458,93	1500,95	1543,08	1585,20	1630,29	1677,05	1719,13
Kr. III	1220,90	1274,38	1327,88	1363,98	1400,09	1436,20	1472,88	1510,79	1548,70	1579,58
Kr. II	1147,35	1194,14	1240,95	1273,05	1305,14	1337,23	1369,34	1401,43	1433,53	1461,64
Kr. I	1079,15	1120,61	1162,06	1190,14	1218,21	1246,29	1274,38	1302,46	1330,54	1358,64

Tabelle 5
Gesamtvergütungen
für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten
unter 18 Jahren
(zu § 30 BAT)

Alter	Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen		
	Kr. I	Kr. II	Kr. III
	(monatlich in DM)		
Vor Vollendung des 16. Lebensjahres	856,87	894,38	—
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1012,66	1056,99	—
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1168,46	1219,61	1274,77

Tabelle 6

Stundenvergütungen, Zeitzuschläge, Überstundenvergütungen

(zu § 35 Abs. 3 Unterabsatz 1 BAT, § 35 Abs. 1 Satz 2 BAT, § 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT)

Ver- gütungs- gruppe	Stunden- vergütung (§ 35 Abs. 3 Unter- abs. 1 BAT) DM	Zeitzu- schlag für Über- stunden 25/20/15 v. H. DM	Über- stunden- ver- gütung DM	Zeitzu- schlag für Arbeit an Sonntagen 25 v. H. DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfesttagen	
					ohne Frei- zeit- ausgleich 135 v. H. DM	bei Frei- zeit- ausgleich 35 v. H. DM	Ostern, Pfingsten 25 v. H. DM	Weih- nachten, Neujahr 100 v. H. DM
1	2	3	4	5	6	7	8	9
X	9,35	2,34	11,69	2,34	12,62	3,27	2,34	9,35
IX b	9,85	2,46	12,31	2,46	13,30	3,45	2,46	9,85
IX a	10,04	2,51	12,55	2,51	13,55	3,51	2,51	10,04
VIII	10,42	2,61	13,03	2,61	14,07	3,65	2,61	10,42
VII	11,10	2,78	13,88	2,78	14,99	3,89	2,78	11,10
VI a/b	11,82	2,96	14,78	2,96	15,96	4,14	2,96	11,82
V c	12,74	3,19	15,93	3,19	17,20	4,46	3,19	12,74
V a/b	13,95	2,79	16,74	3,49	18,83	4,88	3,49	13,95
IV b	15,10	2,27	17,37	3,78	20,39	5,29	3,78	15,10
IV a	16,40	2,46	18,86	4,10	22,14	5,74	4,10	16,40
III	17,82	2,67	20,49	4,46	24,06	6,24	4,46	17,82
II b	18,74	2,81	21,55	4,69	25,30	6,56	4,69	18,74
II a	19,74	2,96	22,70	4,94	26,65	6,91	4,94	19,74
I b	21,55	3,23	24,78	5,39	29,09	7,54	5,39	21,55
I a	23,43	3,51	26,94	5,86	31,63	8,20	5,86	23,43
f	25,56	3,83	29,39	6,39	34,51	8,95	6,39	25,56
Kr. I	10,18	2,55	12,73	2,55	13,74	3,56	2,56	10,18
Kr. II	10,66	2,67	13,33	2,67	14,39	3,73	2,67	10,66
Kr. III	11,18	2,80	13,98	2,80	15,09	3,91	2,80	11,18
Kr. IV	11,73	2,93	14,66	2,93	15,84	4,11	2,93	11,73
Kr. V	12,33	3,08	15,41	3,08	16,65	4,32	3,08	12,33
Kr. VI	13,02	3,26	16,28	3,26	17,58	4,56	3,26	13,02
Kr. VII	14,—	2,80	16,80	3,50	18,90	4,90	3,50	14,—
Kr. VIII	14,83	2,97	17,80	3,71	20,02	5,19	3,71	14,83
Kr. IX	15,73	2,36	18,09	3,93	21,24	5,51	3,93	15,73
Kr. X	16,70	2,51	19,21	4,18	22,55	5,85	4,18	16,70
Kr. XI	17,77	2,67	20,44	4,44	23,99	6,22	4,44	17,77
Kr. XII	18,83	2,82	21,65	4,71	25,42	6,59	4,71	18,83

Tabelle 7
Ortszuschläge ab 1. März 1979
— Monatsbeträge in DM —

Tarif- klasse	Ledige und Geschiedene	Verheiratete und Verwitwete*)									
		ohne Kindergeld- berechtigung	mit Kindergeldberechtigung nach § 40 Abs. 3 BBesG (BGBl. I 1975 S. 1173 und 3091) für								
			1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 Kinder	6 Kinder	7 Kinder	8 Kinder	9 Kinder
Stufe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Angestellte in Vergütungsgruppen II b — I											
I b	571,91	680,05	772,58	861,01	902,04	979,80	1057,56	1154,42	1251,28	1348,14	1445,—
Angestellte in Vergütungsgruppen V b — III und Kr. VII bis Kr. XII											
I c	508,27	616,41	708,94	797,37	838,40	916,16	993,92	1090,78	1187,64	1284,50	1381,36
Angestellte in Vergütungsgruppen X — V c und Kr. I bis Kr. VI											
II	478,79	581,79	674,32	762,75	803,78	881,54	959,30	1056,16	1153,02	1249,88	1346,74

Für jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Ortszuschlag um je 96,86 DM.

*) Auch Geschiedene und Ledige, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen; Geschiedene auch dann, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind.

Ledige, denen zwar Kindergeld nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 des BKGG zustehen würde, die aber Unterkunft und Unterricht nicht gewähren, erhalten den Ortszuschlag der Stufe 1 zuzüglich des Unterschieds zwischen der Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht.

VI.

Sozialversicherung

- a) Da der Vergütungsstarifvertrag Nr. 17 unter dem Datum vom 30. 3. 1979 abgeschlossen wurde, gilt die Erhöhung der Vergütung für den Monat März 1979 sozialversicherungsrechtlich als rückwirkende Erhöhung des Entgelts, das für die Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung dem Entgelt des Monats April 1979 (Fälligkeitsmonat) zuzurechnen ist. Soweit die erhöhten Bezüge erstmals nach dem Monat April gezahlt werden, sind die Nachzahlungen für den Monat April und ggf. folgende Kalendermonate auf die Monate zu verteilen, auf die sie entfallen. Die Beiträge dieser Monate müssen deshalb im Zeitpunkt der Nachzahlung neu errechnet werden.

Überschreitet ein Angestellter durch die Vergütungserhöhung die Jahresarbeitsverdienstgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung, so scheidet er mit Ablauf des Jahres 1979 aus der Versicherungspflicht aus, sofern auch sein Jahresarbeitsverdienst im Monat Januar 1980 über der dann geltenden Jahresarbeitsverdienstgrenze liegt.

- b) Für die Beitragsberechnung zur Zusatzversicherung sind die Nachzahlungen dem laufenden Entgelt des Auszahlungsmonats hinzuzurechnen.

VII.

**Urlaubsgeld
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende****1. Anspruchsvoraussetzungen**

Anspruch auf ein Urlaubsgeld in jedem Kalenderjahr, erstmals im Kalenderjahr 1977, haben nur Mitarbeiter, die (alle nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen)

- a) am 1. Juli unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT), Mantel-Tarifvertrags für Arbeiter des Bundes (MTB II),

Manteltarifvertrags für Arbeiter der Länder (MTL II),

Manteltarifvertrag für Auszubildende fallen und im Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen

und deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach BAT/MTB II/MTL II und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu beträgt (demnach z. B. nicht nebenberufliche Mitarbeiter, Praktikanten und Vorpraktikanten) und

- b) seit dem 1. Juli des Vorjahres — im ersten Ausbildungsjahr seit dem 1. Oktober*) des Vorjahres — ununterbrochen als Angestellter,

Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Medizinalassistent, Praktikant, Lernschwester, Lernpfleger oder Schüler(in) in der Krankenpflegehilfe im öffentlichen Dienst gestanden hat, und

- c) mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Lohn, Ausbildungsvergütung, Urlaubsvergütung, Urlaubslohn oder Krankenbezüge hat. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge (bzw. wegen Ablaufs der Frist für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit) oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Vergütung, Lohn, Ausbildungsvergütung oder Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

2. Höhe*)

- a) für den am 1. Juli vollbeschäftigten Angestellten oder Arbeiter 300 DM,
- b) für am 1. Juli nicht vollbeschäftigte (aber mindestens halbbeschäftigte) Angestellte oder Arbeiter der Teil von dem Urlaubsgeld, der dem Maß der vereinbarten — am 1. Juli geltenden — durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht,
- c) für den Auszubildenden 200 DM.

3. Anrechnung von Leistungen

Wird dem Mitarbeiter aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber bzw. Auszubildenden oder aus Mitteln des Arbeitgebers bzw. Auszubildenden gewährt, ist der dem Mitarbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld anzurechnen.

4. Auszahlung

Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.

Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen. Es gelten die tariflichen Ausschlussfristen für den Rückforderungsanspruch. Der Einwand des Wegfalls der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) ist damit ausgeschlossen, da der Rückzahlungsanspruch auf vertraglicher Grundlage und nicht auf § 812 BGB beruht.

*) Änderungen mit Wirkung vom 1. 3. 1979

5. Sozialversicherung

- a) Das Urlaubsgeld ist Entgelt im Sinne der Sozialversicherung. Für die Beitragsberechnung bei der Sozialversicherung ist das Urlaubsgeld den Bezügen des Monats Juli hinzuzurechnen.
- b) Das Urlaubsgeld gehört zum regelmäßigen Jahresarbeitsverdienst und ist bei der Jahresarbeitsverdienstgrenze in der Krankenversicherung in seiner voraussichtlichen Höhe zu berücksichtigen.
- c) Wurde das Urlaubsgeld nach Ziffer 4 Abs. 2 zurückgezahlt, entfällt rückwirkend der Entgeltcharakter des Urlaubsgeldes und damit auch die Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind daher für den Zeitraum, in dem das Urlaubsgeld dem Beitragsabzug unterworfen wurde, ohne Berücksichtigung des Urlaubsgeldes neu zu berechnen. Die zuviel gezahlten Beiträge sind mit den Beiträgen für den laufenden Beitragsberechnungszeitraum neu zu berechnen.
- d) Das Urlaubsgeld ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z. B. Urlaubsvergütung, Urlaubslohn, Krankenbezüge, Teilzuwendung, Sterbegeld, Übergangsgeld) nicht zu berücksichtigen.

Das Urlaubsgeld wirkt sich auf Ausgleichszulagen (Abschnitt IV) nicht aus.

Im übrigen wird auf die Bestimmungen der Tarifverträge und die Hinweise in den Rundschreiben des Finanzministeriums dazu hingewiesen (GVBl. 1977 S. 99).

VIII.

Helferinnen

und Vorpraktikanten in Kindertagesstätten

1. Helferinnen in Kindertagesstätten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Helferin beträgt*), sind in die Vergütungsgruppe X BAT einzugruppieren.

Nach 2 Jahren Bewährung in der Vergütungsgruppe X BAT rücken sie in die Vergütungsgruppe IX b BAT auf.

2. Helferinnen in Kindertagesstätten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Helferin beträgt, sind ab 1. 1. 1976 nach dem kirchlichen Gesetz über die Rechtstellung und Vergütung der nebenberuflichen Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden (NVergG) vom 30. 10. 1975, der Verordnung (NVergVO) und der

*) Die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung ausschließlich der Pausen beträgt seit 1. 10. 1974 wöchentlich 40 Stunden (§ 15 Abs. 1 BAT). Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung für Vollbeschäftigung den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht (§ 24 BAT).

Bekanntmachung dazu vom 2. 3. 1976, GVBl. 1976 Nr. 4, zu vergüten. Die ab 1. 3. 1979 geltenden Vergütungen für diese Mitarbeiterinnen sind unterm 10. 5. 1979, GVBl. S. 69, bekanntgegeben.

3. Für Helferinnen in Kindertagesstätten wird kein Staatszuschuß gewährt. Sie sollten, soweit noch nicht geschehen, durch Fachkräfte nach Maßgabe der Richtlinien zum Kindergartengesetz — Personalkostenzuschuß —, GVBl. 1972 Nr. 8 S. 75, mit Änderungen GVBl. 1976 Nr. 13 und 1978 Nr. 11, ersetzt werden, sobald die Personallage dies möglich macht. Helferinnen in Kindertagesstätten, die 15 oder mehr Jahre in einem Arbeitsverhältnis mit mindestens halbem Beschäftigungsgrad bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, sind jedoch in der Regel unkündbar (§ 53 Abs. 3 und § 19 BAT).

Es wird erneut empfohlen, keine jugendlichen Helferinnen mehr zu beschäftigen und die Zweit- und Zusatzplätze für Anerkennungspraktikanten und Vorpraktikanten zur Verfügung zu stellen. Vorpraktikanten sind jedoch Zusatzkräfte, keine Zweitkräfte, wie das Kindergartengesetz sie vorsieht.

4. Die Vorpraktikanten sollen gemäß Vereinbarung der Konferenz Kath. und Evang. Kirchen in Baden-Württemberg, ihrer Caritasverbände und Diakonischen Werke einen Unterhaltszuschuß von monatlich mindestens 100 DM und höchstens 200 DM erhalten, je nach den örtlichen Gegebenheiten. Mit Vorpraktikanten können nur Verträge für die Dauer eines Jahres abgeschlossen werden. Eine Vertragsverlängerung (zu gleichen Bedingungen wie im ersten Jahr) sollte nur in berechtigten Ausnahmefällen vorgesehen werden.

5. Vorpraktikanten sind in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) versicherungspflichtig. Die Beiträge sind bis zu einem Arbeitsentgelt von z. Z. monatlich 400,— DM oder wöchentlich 93,33 DM ($\frac{1}{10}$ der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung), also auch bei einem Unterhaltszuschuß bis zu höchstens 200 DM, kraft Sozialversicherungsrecht in voller Höhe allein vom Arbeitgeber zu tragen. Zur Zusatzversicherung besteht für diesen Personenkreis keine Versicherungspflicht mehr.

IX.

Praktikanten(innen) für Berufe des Erziehungsdienstes

Der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) für Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes vom 17. 12. 1970, GABl. 1971 S. 221, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 30. 3. 1979, GABl. S. 533 f, findet im landeskirchlichen Bereich auch auf

die Praktikanten(innen) für den Beruf des Erziehers, der Erzieherin, Kindergärtnerin und Hortnerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat (berufspraktisches Jahr = Anerkennungsjahr), sinngemäß Anwendung. Eine solche Praktikantin sollte möglichst als Zweitkraft eingesetzt werden. Übernimmt sie eine eigene Gruppe, dürfen zu dieser Gruppe nicht mehr als 25 angemeldete Kinder gehören.

Das monatliche Entgelt der Praktikanten(innen) für den vorgenannten Beruf beträgt mit Wirkung ab 1. März 1979

für Ledige	1 119,75 DM
für Verheiratete	1 188,43 DM.

Die Praktikantinnen für den Beruf der Kinderpflegerin, die nur in der Gruppe der Erzieherin (in der Regel der Leiterin oder einer Gruppenleiterin) als Zweitkraft eingesetzt werden können, erhalten mit Wirkung ab 1. März 1979 folgendes monatliches Entgelt:

für Ledige	1 060,01 DM
für Verheiratete	1 128,69 DM.

Die nach dem Tarifvertrag vom 30. 3. 1979 ab 1. 3. 1979 erhöhten Entgelte sind an Praktikantinnen, die spätestens mit Ablauf des 31. 3. 1979 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Praktikantenverhältnis ausgeschieden sind, nicht nachzuzahlen, es sei denn, sie sind in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Praktikantenverhältnis wieder in den (kirchlichen oder sonstigen) öffentlichen Dienst eingetreten.

Versicherungspflicht besteht für die Praktikanten(innen) in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung), jedoch nicht bei der Zusatzversicherung.

Die Praktikanten(innen) erhalten das Entgelt

- bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während einer von einem Sozialversicherungsträger oder einer Versorgungsbehörde verordneten Kur oder eines Heilverfahrens bis zur Dauer von 6 Wochen,
- bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalles bis zur Dauer von 12 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses hinaus, weiter.

Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften (Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 31. 7. 1972, GVBl. S. 97) sind an Praktikanten(innen) nicht zu zahlen.

Im übrigen finden die arbeits- und vergütungsrechtlichen Bestimmungen des BAT für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst entsprechend Anwendung.

X.

Fachhochschulstudenten

Die tariflichen Bestimmungen für Praktikanten für Berufe des Erziehungsdienstes (Abschnitt IX) sind für Studierende der Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in den Praxissemestern im Bereich des Landes Baden-Württemberg nicht anzuwenden.

Fachhochschulstudenten mit achtsemestriger einphasiger Ausbildung (aus Baden-Württemberg und Bayern) erhalten bei der Ableistung vorgeschriebener praktischer Tätigkeiten während des Studiums (Praxissemester) im staatlichen Bereich kein Entgelt und werden auf die individuelle Ausbildungsförderung nach den Bestimmungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAFöG Neufassung vom 9. 4. 1976, BGBl. I S. 989) verwiesen. Auch vordem bestand für solche Fachhochschulstudenten kein Rechtsanspruch auf Vergütung, Ausbildungsbeihilfe oder sonstige Leistungen.

Für die Dauer der Praxissemester — insgesamt höchstens für 12 Monate — erhalten Studierende einen (BAFöG-unschädlichen) Unkostenbeitrag von 100,— DM monatlich, wenn sie ihre Praxissemester bei einer Einrichtung der Evang. Landeskirche in Baden oder bei einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk der Evang. Landeskirche in Baden angeschlossen ist, ableisten.

Die Beschäftigung von Studierenden während der Praxissemester ist vorher mit dem Evang. Oberkirchenrat abzusprechen.

Der Evang. Oberkirchenrat erstattet auf Antrag die entstandenen Aufwendungen für den Unkostenbeitrag.

Seit 1. 1. 1977 wird von Sozialversicherungsträgern auch für die Studierenden der Fachhochschulen für die Zeit der Ableistung der Praxissemester in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) Versicherungspflicht, nicht jedoch in der Zusatzversicherung, angenommen. Sozialversicherungspflicht besteht nach deren Auffassung auch dann, wenn während der berufspraktischen Tätigkeit kein Entgelt gewährt wird.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg, das Diakonische Werk der Evang. Landeskirche in Baden und der Evang. Oberkirchenrat teilen diese Auffassung nach Prüfung der gesetzlichen Vorschriften nicht.

Eine Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt deshalb — entgegen unserer Bekanntmachung im Gesetzes- und Verordnungsblatt Nr. 14 vom 30. August 1978 (Abschnitt IX) — in Übereinstimmung mit den genannten Institutionen nicht (zur Klärung der Frage laufen Musterprozesse des Landesamtes für Besoldung und Versorgung in Stuttgart).

In der Krankenversicherung unterliegen die Studierenden jedoch der Versicherungspflicht gemäß § 165 Absatz 1 Nr. 5 der RVO (studentische Krankenversicherung).

XI.

Nebenberufliche Mitarbeiter

Die Rechtstellung und Vergütung der nebenberuflichen Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden sind ab 1. 1. 1976 durch das kirchliche Gesetz (NVergNG) vom 30. 10. 1975, die Verordnung (NVergVO) und die Bekanntmachung dazu vom 2. 3. 1976, GVBl. 1976 Nr. 4, sowie die Erläuterungen zur NVergVO vom 14. 12. 1976, GVBl. S. 121 f., geregelt.

Die ab 1. 3. 1979 geltenden Vergütungen für diese Mitarbeiter sind unterm 10. 5. 1979, GVBl. S. 69 ff., bekanntgegeben.

XII.

Die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke sowie das Diakonische Werk der Evang. Landeskirche in Baden und seine Verbände, Anstalten und Einrichtungen werden hiermit aufgefordert, die Bezüge ihrer Mitarbeiter entsprechend zu erhöhen, soweit dies noch nicht geschehen ist. Die haushaltsrechtliche Genehmigung hierfür gilt für die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke als erteilt.

Es haben gegenüber ihren Arbeitgebern (Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, Landeskirche) einen **Rechtsanspruch**

- a) die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter auf Anwendung der Bestimmungen des BAT und seiner Vergütungstarifverträge nach Maßgabe des kirchlichen Gesetzes vom 3. 5. 1973, GVBl. S. 47 ff., in der Neufassung vom 7. 4. 1978, GVBl. 1979 S. 41,
- b) die im Arbeiterverhältnis beschäftigten Mitarbeiter auf Anwendung der Bestimmungen des Manteltarifvertrags für Arbeiter der Länder (MTL II) nach Maßgabe des kirchlichen Gesetzes vom 8. 3. 1975, GVBl. S. 25, in der Neufassung vom 7. 4. 1978, GVBl. 1979 S. 43,
- c) die nebenberuflichen Mitarbeiter auf Anwendung der unter Abschnitt XI genannten Bestimmungen.

Bei allen Einzelfragen, die sich bei der Erhöhung der Bezüge der Mitarbeiter im Erziehungsdienst, Sozialpädagogen, Jugendleiter, Erzieher, Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen, Helferinnen und Vorpraktikanten in Kindertagesstätten, Gemeindefschwern, Mitarbeiter im Dienst der Haus- und Familienpflege ergeben, wollen sich die Kirchengemeinden und Kindergartenvorstände weiterhin wie bisher an die Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes der Evang. Landeskirche in Baden, Kriegsstraße 124, 7500 Karlsruhe 1, wenden.

Dort sind auch Vertragsformulare für Fachkräfte, Praktikanten, Helferinnen und Vorpraktikanten in Kindertagesstätten sowie für Mitarbeiter, die im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingestellt werden (ausgenommen die Sonderaktionen für Jugendliche in Karlsruhe und Mannheim), erhältlich.

OKR 14. 8. 1979
Az. 21/513

Mutterschaftsurlaub

Am 1. Juli 1979 ist das Gesetz zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs vom 25. 6. 1979 (Bundesgesetzblatt I S. 797) und das Gesetz zur Änderung des Einkommensteuergesetzes und des Mutterschutzgesetzes vom 27. 6. 1979 (BGBl. I S. 823) in Kraft getreten.

Das Finanzministerium Baden-Württemberg hat dazu das Rundschreiben vom 11. 7. 1979 Az. P 7206-18/79/I/Sa erlassen, das im Gemeinsamen Amtsblatt des Landes veröffentlicht wird. Zur Durchführung des Gesetzes zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs vom 25. 6. 1979 wird mit nachfolgender Bekanntmachung des o. a. Rundschreibens des Finanzministeriums (auszugsweise) auf folgendes hingewiesen und bei vertraglich beschäftigten Müttern um Beachtung gebeten:

„I. Das Gesetz enthält im wesentlichen folgende Regelungen:

1. Nach § 8 a Abs. 1 Satz 2 MuSchG haben Mütter im Anschluß an die acht- bzw. zwölfwöchige Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Mutterschaftsurlaub bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird (Artikel 1 Nr. 1 des Änderungsgesetzes). Dieser Anspruch auf Mutterschaftsurlaub kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden (§ 8 a Abs. 6 MuSchG) und ist spätestens vier Wochen vor Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG geltend zu machen (§ 8 a Abs. 2 MuSchG). Der Anspruch erlischt grundsätzlich, wenn er nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht wird; für besondere Fälle sieht § 8 a Abs. 3 MuSchG eine Ausnahmeregelung vor.
2. Den Mutterschaftsurlaub können erstmals die Mütter verlangen, deren Schutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG frühestens am 30. Juni 1979 geendet hat, also alle Mütter, die am 5. Mai 1979 oder später, im Falle von Früh- oder Mehrlingsgeburten am 7. April 1979 oder später, entbunden haben. Hat die Schutzfrist am 30. Juni geendet oder endet sie in der Zeit zwischen dem 30. Juni und dem 29. Juli 1979, braucht die Mutter den Mutterschaftsurlaub nicht fristgerecht zu verlangen. Sie muß ihn jedoch so frühzeitig wie möglich verlangen (§ 8 Abs. 7 MuSchG).
3. Während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs besteht das Arbeitsverhältnis fort; die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts (Vergütung, Lohn, Ausbildungsvergütung, Ausbildungsgeld, Entgelt und Verheiratenzuschlag) sowie zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld (Artikel 1 Nr. 5 Buchst. a des Änderungsgesetzes) entfällt jedoch. Für diese Zeit erhält die Mutter nach § 8 a Abs. 1 Satz 2 MuSchG Mutterschaftsgeld nach dem neugefaßten § 13 Abs. 1 oder 3 MuSchG (Artikel 1 Nr. 4 des Änderungsgesetzes). Danach wird

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, zu Lasten des Bundes ein Mutterschaftsgeld bis zu 750,— DM monatlich gezahlt (§ 200 Abs. 2 Satz 2 RVO). Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß auch das während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs zu zahlende Mutterschaftsgeld steuerfrei ist (Art. 1 und 2 des Gesetzes zur Änderung des Einkommensteuergesetzes und des Mutterschutzgesetzes vom 27. Juni 1979, BGBl. I S. 823).

4. Während des Mutterschaftsurlaubs bleibt die Mutter in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (§ 311 Satz 1 Nr. 2 RVO, § 1227 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 RVO bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 13 AVG und § 170 AFG). Beiträge hat sie — ebenso wie der Arbeitgeber — nicht zu entrichten (§ 383 RVO, § 1385 Abs. 4 a RVO bzw. § 112 Abs. 4 a AVG und § 175 AFG).
5. Während des Mutterschaftsurlaubs darf die Mutter keine Erwerbstätigkeit leisten (§ 8 b MuSchG). Ein Verstoß gegen dieses Gebot hat Auswirkungen auf das Mutterschaftsgeld (§ 200 c Abs. 2 RVO).
6. Während des Mutterschaftsurlaubs und bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Mutter nicht kündigen (§ 9 a MuSchG).
7. Der Mutterschaftsurlaub kann mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 8 a Abs. 5 MuSchG). Einen Sonderfall der vorzeitigen Beendigung des Mutterschaftsurlaubs regelt § 8 a Abs. 4 MuSchG.
8. Spätestens vier Wochen nach Beginn des Mutterschaftsurlaubs soll die Mutter dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen mitteilen, ob sie beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen (§ 8 c MuSchG). Eine Verpflichtung zu dieser Mitteilung besteht nicht.
Die Mutter kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende ihres Mutterschaftsurlaubs kündigen; soweit für sie eine kürzere Kündigungsfrist besteht (z. B. nach § 53 Abs. 1 BAT, § 57 MTL II), braucht sie nur diese einzuhalten (§ 10 Abs. 1 Satz 2 MuSchG).
9. Nach § 8 d MuSchG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub der Mutter für jeden vollen Kalendermonat, für den sie Mutterschaftsurlaub nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Hat die Mutter bereits Erholungsurlaub über den ihr zustehen-

den Umfang erhalten, kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (Urlaubsvergütung, Urlaubslohn, Bezüge, Ausbildungsgeld, Entgelt und Verheiratenzuschlag) nicht zurückgefordert werden.

II. Das Gesetz hat folgende tarifrechtliche Auswirkungen:

1. **Beschäftigungs- und Dienstzeit** (§§ 19, 20 BAT bzw. §§ 6, 7 MTL II)
Die Zeit des Mutterschaftsurlaubs zählt als Beschäftigungszeit und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 19, 20 BAT bzw. der §§ 6, 7 MTL II, da das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit fortbesteht (vgl. Abschnitt I Nr. 3).
2. **Bewährungszeit** (§ 23 a BAT bzw. Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II)

In Fällen, in denen die Zeiten der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG sowie des anschließenden Mutterschaftsurlaubs über sechs Monate hinausgehen, beginnt die Bewährungszeit nach dem Wortlaut des § 23 a Satz 2 Nr. 4 Unterabs. 1 BAT bzw. nach dem Wortlaut der Nr. 5 Abschn. B Sätze 1 und 2 der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II neu zu laufen. Es bestehen jedoch keine Bedenken, daß bis zu einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung die vor der Unterbrechung durch den Mutterschaftsurlaub zurückgelegten Bewährungszeiten erhalten bleiben.

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, daß der Mutterschaftsurlaub — im Gegensatz zu den Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Unterabs. 2 Buchst. e BAT bzw. Nr. 5 Abschn. B Unterabs. 2 Buchst. g der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis zum MTL II) — auf die Bewährungszeit nicht anzurechnen ist.

3. **Bewährungszeit/Tätigkeitszeit** nach den Anlagen 1 a und 1 b zum BAT

Auf die in Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nicht anzurechnen.

4. **Grundvergütung bzw. Monatstabellenlohn** (§ 27 Abschn. A und B BAT bzw. § 24 MTL II)

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT oder in den Stufen nach § 27 Abschn. B BAT sowie das Aufsteigen in den Dienstzeitstufen nach § 24 Satz 2 MTL II wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht berührt. Die Arbeitnehmerin erhält also nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn, die bzw. den sie erhalten hätte, wenn sie nicht beurlaubt gewesen wäre.

5. Beihilfen (§ 40 BAT bzw. § 46 MTL II)

Die Beihilfeberechtigung bleibt während des Mutterschaftsurlaubs bestehen, soweit die Beihilfetarifverträge die Gewährung von Beihilfen während der Bezugszeit von Mutterschaftsgeld vorsehen (z. B. § 2 Abs. 1 Buchst. b des Tarifvertrages über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Lehrlinge und Anlernlinge des Bundes vom 15. Juni 1959).

6. Sterbegeld (§ 41 BAT bzw. § 47 MTL II)

Der Anspruch auf Sterbegeld wird durch den Mutterschaftsurlaub nicht berührt (§ 41 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT bzw. § 47 Abs. 1 MTL II).

7. Erholungsurlaub (§ 48 BAT bzw. § 48 MTL II)

Nach § 8 d MuSchG kann der Erholungsurlaub der Arbeitnehmerin für jeden vollen Kalendermonat des Mutterschaftsurlaubs um ein Zwölftel gekürzt werden (vgl. Abschnitt I Nr. 9).

Im Interesse einer einheitlichen Anwendung des MuSchG wird gebeten, in allen Fällen von der Kürzungsvorschrift des § 8 d MuSchG Gebrauch zu machen.

8. Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT bzw. §§ 65, 66 MTL II)

Die Arbeitnehmerin, die auf Grund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat nur dann Anspruch auf Übergangsgeld, wenn sie die Kündigung spätestens drei Monate nach der Niederkunft ausgesprochen hat bzw. wenn der Auflösungsvertrag innerhalb dieses Zeitraums abgeschlossen worden ist (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT bzw. § 65 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b MTL II).

Bei der Bemessung des Übergangsgeldes (§ 63 BAT bzw. § 66 MTL II) wirkt sich die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nicht mindernd aus.

9. Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält die Beschäftigte ein Urlaubsgeld, wenn sie mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Bezüge hat. Besteht ein solcher Anspruch nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG) nicht, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Hat im Falle des § 1 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 der Urlaubsgeldtarifverträge die Beschäftigte im ersten Kalenderhalbjahr mehr als drei Monate Mutterschaftsurlaub erhalten, besteht daher kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

10. Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen

Der Mutterschaftsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht und wirkt sich auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 dieser Tarifverträge nicht mindernd aus, da das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit fortbesteht (vgl. Abschnitt I Nr. 3) und die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG erhält.

Die Arbeitnehmerin, die auf Grund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat nur dann Anspruch auf die anteilige Zuwendung, wenn sie die Kündigung spätestens drei Monate nach der Niederkunft ausgesprochen hat bzw. wenn der Auflösungsvertrag innerhalb dieses Zeitraums abgeschlossen worden ist (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b der Zuwendungstarifverträge).

11. Zusatzversorgung

Da während des Mutterschaftsurlaubs kein Zusatzversicherungspflichtiges Entgelt gezahlt wird (vgl. Abschnitt I Nr. 3), ist während dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (§ 8 Abs. 1 Versorgungs-TV). Demgemäß wird die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nur zur Hälfte als gesamtversorgungsfähige Zeit berücksichtigt (§ 42 Buchst. a der Satzung der VBL).“

