

Vergütungsgruppenplan

§ 1

Allgemeiner Kirchlicher Vergütungsgruppenplan

Als Anlage 1 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung wird folgender Vergütungsgruppenplan A – VGPA – erlassen:

1. Vergütungsgruppenplan A – VGPA –

Anlage 1 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung

Gliederung

1. Allgemeine Gemeindedienste
 - 1.1. Gemeindediakone
 - 1.2. Gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen
 - 1.3. Kirchenmusiker
 - 1.4. unbesetzt
 - 1.5. Küster, Hausmeister
 - 1.6. Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst
 - 1.7. Mitarbeiter im Sozialdienst
 - 1.8. Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen

2. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft
 - 2.1. Handwerker
 - 2.2. Kraftfahrer
 - 2.3. Techniker
 - 2.4. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen
 - 2.5. Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft

3. Verwaltung
 - 3.1. Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Vorbemerkungen

1. Die Berufsbezeichnung ist in den Berufsgruppen in der Regel in der weiblichen Form angegeben, wenn überwiegend Frauen für den jeweiligen Aufgabenbereich angestellt werden, sonst in der männlichen Form. Die Bezeichnungen umfassen auch die jeweils andere Personengruppe.
2. Der Mitarbeiter ist in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. § 22 ist zu beachten.
3. Bei der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe gehen die besonderen Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor.
4. Mitarbeiter mit einer vor dem 1. Januar 1992 erfolgreich abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung, die zur Qualifikation für bestimmte kirchliche Berufe geführt hat, werden für die Eingruppierung den in dieser Vergütungsordnung genannten Mitarbeitern mit entsprechender Ausbildung für den jeweiligen Beruf gleichgestellt.

Inbesondere sind in diesem Sinne gleichgestellt die kirchlich ausgebildeten

- Kinderdiakoninnen den Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung,
- Diakonischen Kinderhelferinnen den Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- Verwaltungsmitarbeiter mit zweiter Verwaltungsprüfung oder mit Inspektorprüfung den Mitarbeitern mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst.

5. Die Vergütungsgruppen dieses Vergütungsgruppenplanes entsprechen den Vergütungsgruppen für das Pflegepersonal und den Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A wie folgt:

Pflege- AKVP	Personal Verg.-Gruppen	Kirchenbeamten- Besoldungsordnung
X		A 1
IX b	Kr. I	A 2
IX a	Kr. II	A 3, A 4
VIII		A 5
VII	Kr. III	A 6
VI b, VI a	Kr. IV, Kr. V, Kr. V a	A 7
V c	Kr. VI	A 8
V b, V a	Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IV b	Kr. IX	A 10
IV a	Kr. X, Kr. XI	A 11
III	Kr. XII	A 12
II b, II a	Kr. XIII	A 13
I b		A 14
I a		A 15
I		A 16

6. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt,
- ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - zählen Mitarbeiter, 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 Vollbeschäftigten,
 - rechnen hierzu auch Kirchenbeamte der nach Nr. 5 vergleichbaren Besoldungsgruppen,
 - bleiben Mitarbeiter in der Ausbildung außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Mitarbeiter in der Ausbildung angerechnet werden, gilt Buchstabe a.

7. Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, 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 nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend z. B. wegen Betriebsferien nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Belegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.
8. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
9. Die Anmerkungen zu den einzelnen Berufsgruppen sind Bestandteile der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale. Sie gelten auch in den Fallgruppen für die Höhergruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe z. B. im Wege des Bewährungsaufstiegs.
10. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von ihm miterfasst werden, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die nach Zeitablauf, nach Bewährung oder bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Gegenüber den Vergütungsgruppen II a bzw. II b, V a, VI a und VIII gelten hierbei die Vergütungsgruppen III, V c, VII und IX b als nächstniedrigere Vergütungsgruppe.
11. Kann die vom Mitarbeiter ausgeübte Tätigkeit einem bestimmten Einzelgruppenplan nicht zugeordnet werden, erfolgt die Eingruppierung in entsprechender Anwendung des Einzelgruppenplans 3.1 Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung.

1. Allgemeine Gemeindedienste

1.1. Gemeindediakone

Verg.-Gr. V c

1. Gemeindediakone mit abgeschlossener Ausbildung im ersten Jahr der Berufstätigkeit

Verg.-Gr. V b

2. Gemeindediakone mit abgeschlossener Ausbildung nach einjähriger Berufstätigkeit

Verg.-Gr. IV b

3. Mitarbeiter wie zu 2 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
4. Gemeindediakone mit abgeschlossener Ausbildung und mit Leitungsaufgaben in kreiskirchlichen Ämtern oder mit anderen besonders verantwortlichen Tätigkeiten

Verg.-Gr. IV a

5. Mitarbeiter wie zu 4 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

1.2. Gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen

Verg.-Gr. VII

1. Katechetinnen mit abgeschlossener theologisch- pädagogischer Teilausbildung / Katechetinnen mit C-Ausbildung

Verg.-Gr. VI b

2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
3. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener gemeindepädagogischer Fachschul-ausbildung nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

Verg.-Gr. V c

4. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

5. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener gemeindepädagogischer Fachschul-
ausbildung mit mindestens vierjähriger Regelstudien-
dauer nach Zuerkennung
der Anstellungsfähigkeit

Verg.-Gr. V b

6. Mitarbeiterinnen wie zu 5. nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
7. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener gemeindepädagogischer Fachhochschul-
ausbildung nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

Verg.-Gr. IV b

8. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
9. Kreiskatechetinnen
10. Mitarbeiterinnen wie zu 7. mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit oder
Leitungsfunktionen auf Kirchenkreisebene

Verg.-Gr. IV a

11. Mitarbeiterinnen wie zu 9. und 10. nach fünfjähriger Bewährung in der jeweili-
gen Fallgruppe
12. Mitarbeiterinnen wie zu 5. in landeskirchlichen Leitungsstellen 1

Verg.-Gr. III

13. Mitarbeiterinnen wie zu 7. in landeskirchlichen Leitungsstellen 2
14. Ordinierte Gemeindepädagoginnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis

Verg.-Gr. II a

15. Mitarbeiterinnen wie zu 14. nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

Übergangsregelung:

Eingruppierungen in Arbeitsverträgen gemeindepädagogischer Mitarbeiterinnen, die vor dem 1. September 2000 geschlossen worden sind, bleiben auch bei einem Stellenwechsel unberührt.

Anmerkungen:

1. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 12 erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungszulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz zwischen den Grundvergütungen der Vergütungsgruppen III und IV a KAVO ihrer jeweiligen Lebensaltersstufen.
2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 13 erhalten nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungszulage in Höhe von 50 v.H. der Differenz zwischen den Grundvergütungen der Vergütungsgruppen II a und III KAVO ihrer jeweiligen Lebensaltersstufen.

1.3. Kirchenmusiker

Verg.-Gr. VII

1. Kirchenmusiker mit C-Prüfung in entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. V c

3. Kirchenmusiker mit B-Prüfung in entsprechender Tätigkeit
4. Kirchenmusiker mit A-Prüfung in einer B-Kirchenmusikerstelle

Verg.-Gr. V b

5. Mitarbeiter wie zu 3 und 4 nach einjähriger Bewährung

Verg.-Gr. IV b

6. Mitarbeiter wie zu 5 nach weiterer vierjähriger Bewährung
7. A-Kirchenmusiker in einer A-Kirchenmusikerstelle

Verg.-Gr. IV a

8. Mitarbeiter wie zu 7 nach einjähriger Bewährung
9. B-Kirchenmusiker mit hervorragenden Leistungen in B-Kirchenmusikerstellen mit großem Aufgabenumfang und besonderer Bedeutung

Verg.-Gr. III

10. Mitarbeiter wie zu 8 nach weiterer fünfjähriger Bewährung in einer A-Kirchenmusikerstelle

Verg.-Gr. II a

11. A-Kirchenmusiker in einer landeskirchlichen Leitungsstelle

1.4. unbesetzt

1.5. Küster, Hausmeister

Verg.-Gr. IX b

1. Küster und Hausmeister mit einfacher Tätigkeit

Verg.-Gr. IX a

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

3. Mitarbeiter wie zu 2 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX a
4. Küster und Hausmeister mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich
5. Küster und Hausmeister mit handwerklicher Ausbildung oder förderlicher Berufserfahrung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 4 und 5 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
7. Küster und Hausmeister mit handwerklicher Ausbildung oder förderlicher Berufserfahrung und mit besonders schwieriger Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

8. Mitarbeiter wie zu 7 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

1.6. Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst

Verg.-Gr. IX b

1. Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst ohne entsprechende Ausbildung ¹

Verg.-Gr. VIII

2. Mitarbeiterinnen wie zu 1 nach fünfjähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b
3. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{1, 2}

Verg.-Gr. VII

4. Mitarbeiterinnen wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
5. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{1, 2, 3}

Verg.-Gr. VI b

6. Mitarbeiterinnen wie zu 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{1, 4, 5}

Verg.-Gr. V c

8. Mitarbeiterinnen wie zu 7 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe ¹⁴
9. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{1, 4, 5, 6}
10. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{5, 7, 14}

11. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit ^{1,8,}
12. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind ^{9, 10, 14}

Verg.-Gr. V b

13. Mitarbeiterinnen wie zu 9 und 11 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe ⁸
14. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiterinnen mindestens der Fallgruppe ^{9 1, 14}
15. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und schwierigen Tätigkeiten ^{1, 8, 11}
16. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen ^{9, 10}
17. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen ^{9, 10}
18. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind ^{9, 10}
19. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen bestellt sind ^{9, 10, 12, 14}

Verg.-Gr. IV b

20. Mitarbeiterinnen wie zu 15, 17 und 18 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
21. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen bestellt sind ^{1, 10, 13, 14}
22. Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen ^{1, 10, 13}

23. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind ^{1, 10, 13}
24. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen ^{9, 10, 14}
25. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind ^{9, 10, 14}
26. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen ^{9, 10}
27. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind ^{9, 10}
28. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen ^{9, 10, 14}
29. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind ^{9, 10, 12, 14}
30. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen ^{9, 10}
31. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind ^{9, 10, 12}

Verg.-Gr. IV a

32. Mitarbeiterinnen wie zu 22, 23, 26, 27, 30 und 31 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
33. Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen ^{1,10,13}

34. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind ^{1, 10, 13}
35. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen ^{9, 10, 14}
36. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind ^{9, 10, 14}
37. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen ^{9, 10}
38. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen ^{9, 10, 12, 14}
39. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen 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 ^{9, 10, 12, 14}
40. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen ^{9, 11, 13}

Verg.-Gr. III

41. Mitarbeiterinnen wie zu 33, 34, 37 und 40 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
42. Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen ^{1, 11, 14}

Verg.-Gr. II a

43. Mitarbeiterinnen wie zu 42 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Anmerkungen:

1. Die Mitarbeiterin – ausgenommen der Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst – erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung

tung (Heim) eine Zulage in Höhe von 36,81 € monatlich¹, 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 18,41 € monatlich².

Für Mitarbeiter im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabs. 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 24,54 € monatlich³.

Die Bestimmungen über die Zulage finden entsprechende Anwendung auf die in Heimen für Nichtsesshafte und Gefährdete tätigen Mitarbeiter bis einschließlich Verg.-Gr. III.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) zu berücksichtigen. § 21 gilt entsprechend.

2. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind bei gleicher Tätigkeit auch Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung als Diakonische Kinderhelferin eingruppiert.
3. Schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:
 - a) Tätigkeiten 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) in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung oder
 - d) Tätigkeiten in Gruppen von Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
4. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind bei gleicher Tätigkeit auch eingruppiert Mitarbeiterinnen
 - a) mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung als Kinderdiakonin,
 - b) mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Hortnerin,

1 72,00 DM

2 36,00 DM

3 48,00 DM

- c) mit staatlicher Erlaubnis als Kinderkrankenschwester, die in Kinderkrippen tätig sind.
5. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über achtzehnjährigen Personen.
 6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung oder
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in psychiatrischen Kliniken,
 - e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiterinnen mindestens der Verg.-Gr. VI b,
 - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
 7. Die Tätigkeit setzt voraus, dass überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.
 8. Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die mindestens 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 anerkannte Heilpädagogin" erworben haben.
 9. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser 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. Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:
 - a) Tätigkeiten in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung,

- b) Tätigkeiten in gruppenergänzenden Einrichtungen der Jugendhilfe,
- c) Tätigkeiten mit entsprechender Eigenverantwortlichkeit.

12. Leiterinnen von Kindertagesstätten, in denen alle Gruppen Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) sind, werden den Leiterinnen dieser Fallgruppe gleichgestellt.
13. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind. Heime für Nichtsesshafte sind Erziehungsheimen gleichgestellt.
14. Diese Mitarbeiterinnen erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage. Sie beträgt:

für Mitarbeiterinnen der Fallgruppe	nach folgender Frist in der jeweiligen Fallgruppe	Prozent	Prozent der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe
8	vierjähriger Tätigkeit	6,0	V c
10	vierjähriger Tätigkeit, frühestens nach insgesamt siebenjähriger Berufstätigkeit als Erzieherin im kirchlichen oder öffentlichen Dienst	6,0	V c
12	-	7,0	V c
14,19	vierjähriger Bewährung	7,5	V b
21, 24, 25, 28, 29	vierjähriger Bewährung	7,5	IV b
35, 36, 38, 39	vierjähriger Bewährung	7,5	IV a

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

1.7. Mitarbeiter im Sozialdienst

Verg.-Gr. IX b

1. Mitarbeiter im Sozialdienst ohne entsprechende Ausbildung

Verg.-Gr. VIII

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach fünfjähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. V c

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen ¹

Verg.-Gr. V b

4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{1, 2}

Verg.-Gr. IV b

5. Mitarbeiter wie zu 4 nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe ⁴
6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit entsprechenden schwierigen Tätigkeiten sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{1, 3, 4}

Verg.-Gr. IV a

7. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 6 heraushebt ¹
8. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zur Hälfte durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 6 heraushebt ¹

Verg.-Gr. III

9. Mitarbeiter wie zu 8 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten

ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 8 heraushebt ¹

Verg.-Gr. II a

11. Mitarbeiter wie zu 10 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Anmerkungen:

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach vierjährigem Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen gleich. Ferner stehen ihnen die früheren Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.
2. Als entsprechende Tätigkeit ist auch die Tätigkeit von Mitarbeitern als Leiter einer Gruppe von Kindern oder Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten anzusehen, sofern die Leitungsfunktion ausdrücklich übertragen worden ist.
3. Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:
 - a) Beratung von Suchtmittelabhängigen,
 - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - c) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b,
 - d) Tätigkeit im sozialpsychiatrischen Dienst,
 - e) Tätigkeit in der sozialpädagogischen Familienhilfe,
 - f) Obdachlosenberatung,
 - g) Schuldnerberatung.
4. Eine monatliche Vergütungszulage erhalten
 - a) Mitarbeiter der Fallgruppe 5 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe in Höhe von 6 %,
 - b) Mitarbeiter der Fallgruppe 6 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe in Höhe von 7,5 %

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden. Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

1.8. Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen

Verg.-Gr. IX b

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹

Verg.-Gr. IX a

2. Mitarbeiterinnen wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX b ²

Verg.-Gr. VIII

3. Mitarbeiterinnen wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in der Fallgruppe 2 ²
4. Krankenpflegehelferinnen und Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit ^{1, 3}

Verg.-Gr. VII

5. Mitarbeiterinnen wie zu 4 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VIII ²

Verg.-Gr. VI b

6. Mitarbeiterinnen wie zu 4 nach vierjähriger Bewährung in der Fallgruppe 5 ²
7. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit ¹
8. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit ¹

Verg.-Gr. V c

9. Mitarbeiterinnen wie zu 7 nach vierjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VI b ^{2,4}
10. Mitarbeiterinnen wie zu 8 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VI b ^{2,4}
11. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als Leiterinnen von Diakoniestationen ⁵
12. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als Leiterinnen von Diakoniestationen ⁶

Verg.-Gr. V b

13. Mitarbeiterinnen wie zu 10 nach vierjähriger Bewährung in diesen Fallgruppen²
14. Mitarbeiterinnen wie zu 11 nach vierjähriger Bewährung in den Fallgruppen 10 und 11^{2,7}
15. Mitarbeiterinnen wie zu 12 nach zweijähriger Bewährung in den Fallgruppen 10 bis 12^{2,7}
16. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als ausdrücklich bestellte Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 22 oder 23^{5,7}
17. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als ausdrücklich bestellte Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 22 oder 23⁶
18. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind⁵
19. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind⁶

Verg.-Gr. IV b

20. Mitarbeiterinnen wie zu 17 und 18 nach vierjähriger Bewährung in diesen Fallgruppen²
21. Mitarbeiterinnen wie zu 19 nach zweijähriger Bewährung in den Fallgruppen 17 bis 20²
22. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens zwölf Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind^{5,7}
23. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder in der Gemeindealtenpflege

als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens zwölf Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind ^{6, 7}

Anmerkungen:

1. Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen sind auch Mitarbeiterinnen in der Gemeindekrankenpflege, die ihren Dienst nicht im Rahmen einer Diakoniestation wahrnehmen, eingruppiert.
2. Als Zeit der Bewährung werden auch Zeiten einer Tätigkeit im stationären Pflegedienst mit einer entsprechenden Vergütung (vgl. Vorbemerkung 5) berücksichtigt.
3. Der einjährigen Ausbildung ist eine abgeschlossene verwaltungseigene Ausbildung gleichgestellt, wenn sie mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst.
4. Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung um ein Jahr.
5. Altenpflegerinnen mit zweijähriger Ausbildung erfüllen dieses Tätigkeitsmerkmal erst nach einer mindestens vierjährigen Tätigkeit als Altenpflegerinnen.
6. Eine abgeschlossene zusätzliche Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur vor, wenn sie mindestens 800 Unterrichtsstunden umfasst.
7. Diese Mitarbeiterinnen erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage. Sie beträgt:

für Mitarbeiterinnen der Fallgruppe	nach folgender Frist in der jeweiligen Fallgruppe	Prozent	der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe
14, 15, 16	vierjähriger Bewährung	7,5	V b
22	vierjähriger Bewährung	7,5	IV b
23	zweijähriger Bewährung	7,5	IV b

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2. Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft

2.1. Handwerker

Verg.-Gr. X

1. Handwerker ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit sofern sie unter den Vergütungsgruppenplan (Anlage 1) fallen

Verg.-Gr. IX b

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. X
3. Handwerker ohne Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit, soweit sie unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen

Verg.-Gr. IX a

4. Mitarbeiter wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

5. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 5 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. VIII
7. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung
8. Maschinenmeister bei kleinen und einfachen Maschinenanlagen ^{1, 2}
9. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen ^{1, 2}

Verg.-Gr. VI b

10. Mitarbeiter wie zu 7 bis 9 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
11. Maschinenmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert ^{1, 2}
12. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine

größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen ^{1, 2}

13. Handwerks- und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert ^{1, 2}

Verg.-Gr. V c

14. Mitarbeiter wie zu 11 und 12 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

15. Mitarbeiter wie zu 13 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

16. Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen ^{1, 2}

17. Meister mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 12 oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind ^{1, 2}

18. Handwerks- und Industriemeister, die sich aus der Fallgruppe 13 dadurch herausheben, dass sie in einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortung beschäftigt sind ^{1, 2}

19. Handwerks- und Industriemeister, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind ^{1, 2}

Verg.-Gr. V b

20. Mitarbeiter wie zu 16 und 17 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

21. Mitarbeiter wie zu 18 und 19 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

Anmerkungen:

1.

a) Handwerksmeister sind Mitarbeiter, die nach der Handwerksordnung die Bezeichnung Meister in Verbindung mit einem Handwerk oder mit einer Bezeichnung, die auf eine Tätigkeit in einem Handwerk hinweist, führen dürfen, nachdem sie die Meisterprüfung für das Handwerk vor einem bei

einer Handwerkskammer gebildeten Prüfungsausschuss bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

- b) Industriemeister sind die aus einem industriellen Ausbildungsberuf hervorgegangenen Facharbeiter, die vor einer Industrie- und Handelskammer die Industriemeisterprüfung bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.
- c) Meister und Maschinenmeister können – anders als Handwerks- und Industriemeister – auch Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung sein, die keine Meisterprüfung bei einer der Kammern (vgl. Buchstaben a und b) abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan aufgrund der von ihnen ausgeübten Funktionen innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters oder Maschinenmeisters zuerkannt worden ist.

Während von Meistern nach den Tätigkeitsmerkmalen stets die Erfüllung typischer Aufsichtsfunktionen gefordert wird, erstreckt sich die Tätigkeit eines Maschinenmeisters auf das Betreiben, die Wartung und Pflege (einschließlich kleinerer Reparaturen) bestimmter Maschinen oder Maschinenanlagen.

- 2. Diese Mitarbeiter erhalten eine Meisterzulage von monatlich 23,01 €⁴. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2.2. Kraftfahrer

Verg.-Gr. I X b

- 1. Kraftfahrer

Verg.-Gr. IX a

- 2. Mitarbeiter wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

- 3. Mitarbeiter wie zu 2 nach mindestens dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX a

⁴ 45,00 DM.

4. Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk
5. Kraftfahrer in Stellen mit besonderer Bedeutung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 4 und 5 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VIII

2.3. Techniker

Verg.-Gr. VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit ^{1, 2}
2. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind ^{1, 2, 3}

Verg.-Gr. V c

3. Mitarbeiter wie zu 1 nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe
4. Mitarbeiter wie zu 2 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe
5. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind ^{1, 2}

Verg.-Gr. V b

6. Mitarbeiter wie zu 5 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe
7. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen ^{1, 2, 6}

Verg.-Gr. V a

8. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung ^{1, 4}

Verg.-Gr. IV b

9. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung ^{1, 4}

Verg.-Gr. IV a

10. Mitarbeiter wie zu 9 nach achtjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
11. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 9 heraushebt ^{1, 4, 5}

Verg.-Gr. III

12. Mitarbeiter wie zu 11 nach achtjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
13. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 11 heraushebt ^{1, 4, 5}

Verg.-Gr. II a

14. Mitarbeiter wie zu 13 nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
15. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 13 heraushebt ^{1, 4, 6}

Anmerkungen:

1. Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.
2. Unter "staatlich geprüften Technikern" im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Mitarbeiter zu verstehen, die
 - a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschlüsse der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 und 18. Januar 1973 – GMBI. 1964 Seite 347 und 1973 Seite 158) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich geprüfter Techniker" oder "Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung" mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben oder
 - b) einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der

ihrer Fachrichtung/ihrem Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung "staatlich geprüfter Techniker/staatlich geprüfte Technikerin" erworben haben,

- c) den Mitarbeitern nach den Buchstaben a und b durch allgemeine Regelungen gleichgestellt sind.
3. Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
4. Unter "Technischer Ausbildung" im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt.
5. "Besondere Leistungen" im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt sowie örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
6. Diese Mitarbeiter erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe II a. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2.4. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen

Verg.-Gr. X

1. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit, sofern sie unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen

Verg.-Gr. IX b

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. X
3. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen ohne Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit, sofern sie unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen

Verg.-Gr. IX a

4. Mitarbeiter wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

5. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 5 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. VIII
7. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung
8. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen ^{1, 4}
9. Verwalter kleinerer Friedhöfe ³

Verg.-Gr. VI b

10. Mitarbeiter wie zu 7 bis 9 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
11. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 8 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen ^{1, 4}
12. Gärtnermeister mit entsprechender Tätigkeit (z. B. als Verwalter mittlerer Friedhöfe) ^{1, 3, 6}

Verg.-Gr. V c

13. Mitarbeiter wie zu 11 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
14. Mitarbeiter wie zu 12 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
15. Meister mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 11 oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind ^{1, 2, 4}

16. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Fallgruppe 12 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind ^{1, 2, 4}
17. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind ^{1, 2, 4}
18. Gärtnermeister in der Stellung von Verwaltern größerer Friedhöfe ^{1, 3, 4}

Verg.-Gr. V b

19. Mitarbeiter wie zu 15 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
20. Mitarbeiter wie zu 16 bis 18 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe
21. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Fallgruppen 15, 16 oder 17 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen und zu beaufsichtigen haben ^{1, 4, 5}
22. Gärtnermeister in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe ^{1, 3, 4, 5}

Anmerkungen:

1. a) Gärtnermeister sind Mitarbeiter, die diese Bezeichnung nach der Handwerkerordnung führen dürfen, nachdem sie die Gärtnermeisterprüfung vor einem bei einer Handwerkskammer gebildeten Prüfungsausschuss bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

b) Meister können – anders als Handwerks- und Industriemeister – auch Handwerker oder Facharbeiter sein, die keine Meisterprüfung vor einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan aufgrund der von ihnen ausgeübten Aufsichtsfunktion innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters zuerkannt worden ist.
2. Arbeitsbereich im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne der Fallgruppen 15 und 17 sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

3. Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 ha groß. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von 3 ha bis 5 ha. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 ha überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 15 ha. Verwaltet der Mitarbeiter mehrere Friedhöfe, ist deren Gesamtfläche maßgebend.
4. Diese Mitarbeiter erhalten eine Meisterzulage von monatlich 23,01 €*. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil des Grundgehalts.
5. Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2.5. Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft

Verg.-Gr. X

1. Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit einfacher Tätigkeit.

Verg.-Gr. IX b

2. Mitarbeiterinnen wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. X
3. Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit schwieriger Tätigkeit (z. B. Annahme und Ausgabe der Wäsche, Portionierung und Ausgabe der Kaltverpflegung, Ausgabe von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf)
4. Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer abgeschlossenen mindestens zweijährigen Ausbildung in entsprechender Tätigkeit (z. B. Wäscherinnen, Plätterinnen, Näherinnen, Hauswirtschaftshelferinnen)

Verg.-Gr. IX a

5. Mitarbeiterinnen wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

* 45,00 DM.

6. Mitarbeiterinnen wie zu 4 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

7. Mitarbeiterinnen wie zu 6 nach fünfjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX a
8. Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen Ausbildung in entsprechender Tätigkeit (z. B. Hauswirtschafterinnen, Köchinnen)

Verg.-Gr. VII

9. Mitarbeiterinnen wie zu 8 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VIII
10. Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen Ausbildung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche
11. Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z. B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in entsprechender Tätigkeit
12. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung in entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

13. Mitarbeiterinnen wie zu den Fallgruppen 10 bis 12 nach sechsjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VII
14. Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z. B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in Stellen mit besonderer Verantwortung
15. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen eines Teilbereiches (z. B. Küchen, Wäschereien)
16. Staatliche geprüfte Oekotrophologinnen/Hauswirtschaftsleiterinnen in einer entsprechenden Tätigkeit

Verg.-Gr. V c

17. Mitarbeiterinnen wie zu 14 bis 16 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VI b

18. Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen / Hauswirtschaftsleiterinnen in Stellen mit besonderer Verantwortung

Verg.-Gr. V b

19. Mitarbeiterinnen wie zu 18 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. V c

20. Graduierte Oekotrophologinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. IV b

21. Mitarbeiterinnen wie zu 20 nach vierjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. V b

22. Graduierte Oekotrophologinnen/Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen mit staatlicher Prüfung in Stellen mit besonderer Verantwortung

Verg.-Gr. IV a

23. Mitarbeiterinnen wie zu 22 nach fünfjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IV b

3. Verwaltung

3.1. Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung

Verg.-Gr. X

1. Mitarbeiter in der Verwaltung mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

Verg.-Gr. IX b

2. Mitarbeiter wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. X

3. Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfacher Tätigkeit ¹

4. Boten, Pförtner, Telefonisten

5. Mitarbeiter im Schreibdienst

Verg.-Gr. IX a

6. Mitarbeiter wie zu 2 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

7. Mitarbeiter wie zu 3, 4 und 5 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

8. Mitarbeiter wie zu 7 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
9. Mitarbeiter in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit ²
10. Gemeindesekretärinnen mit einschlägigen Fachkenntnissen
11. Boten und Pförtner mit schwieriger Tätigkeit sowie Telefonisten in großen Vermittlungsstellen ²
12. Mitarbeiter im Schreibdienst mit schwieriger Tätigkeit ²

Verg.-Gr. VII

13. Mitarbeiter wie zu 9, 10, 11 und 12 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen
14. Mitarbeiter in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern ³
15. Sekretärinnen
16. Mitarbeiter im Schreibdienst mit schwieriger und vielseitiger Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

17. Mitarbeiter wie zu 14, 15 und 16 nach sechsjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen
18. Mitarbeiter in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern ^{4, 5}
19. Sekretärinnen, die weitgehend selbständige und verantwortungsvolle Aufgaben wahrzunehmen haben.

Verg.-Gr. V c

20. Mitarbeiter wie zu 18 und 19 nach sechsjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen
21. Mitarbeiter in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern ⁴

Verg.-Gr. V b

22. Mitarbeiter wie zu 21 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
23. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen mindestens gleichwertigen Verwaltungsbildung in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern ⁶

Verg.-Gr. IV b

24. Mitarbeiter wie zu 23 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
25. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsbildung, die sich aus der Fallgruppe 23 dadurch herausheben, dass sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben

Verg.-Gr. IV a

26. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsbildung, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Fallgruppe 25 herausheben

Verg.-Gr. III

27. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 26 herausheben
28. Mitarbeiter wie zu 26 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. II a

29. Mitarbeiter wie zu 27 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Anmerkungen:

1. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal werden auch Mitarbeiter in Hausdruckereien eingruppiert.
2. Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.

- Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben,
 - Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung,
 - buchhalterische Übertragungsarbeiten, Kontenführung.
3. Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Arbeitsrechtsregelungen usw. des Aufgabenkreises.
 4. Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse bearbeitet werden kann.

Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderungen nicht erfüllen.

5. Der Umfang der selbständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
6. Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 18 und 21 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Mit der Ausbildung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst und mit einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung werden gründliche, umfassende Fachkenntnisse vermittelt.

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung (gilt nicht für Mitarbeiter als Lehrkräfte an allgemein- bzw. berufsbildenden Schulen)

Verg.-Gr. II a

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. I b

2. Mitarbeiter wie zu 1
 - a) mit zweiter Staatsprüfung oder zweiter theologischer Prüfung nach elfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
 - b) ohne zweite Staatsprüfung oder zweite theologische Prüfung nach fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Mitarbeiter der Verg.-Gr. II a oder I b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, die sich durch die besondere Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Fallgruppe 1 herausheben

Verg.-Gr. I a

5. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 herausheben

Anmerkungen:

1. Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Tätigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert. Die Tätigkeiten dieser Mitarbeiter müssen solche sein, wie sie üblicherweise von Mitarbeitern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung ausgeübt werden.
2. Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Eine abgeschlossene Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester u. ä. – vorgeschrieben ist.

Als Anlage 2 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung wird folgender Vergütungsgruppenplan B – VGPB – erlassen:

2. Vergütungsgruppenplan B **– VGPB –** **Anlage 2 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung**

Vorbemerkungen

1. Die in den Tätigkeitsmerkmalen enthaltene sprachliche Form gilt in entsprechender Weise für Mitarbeiterinnen.
2. Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Vergütungsgruppenplanes sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluss auf die Eingruppierung.

Tätigkeitsmerkmale

Verg.-Gr. H 1

1. Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten im Haus-, Reinigungs- und Küchendienst, in Wäschereien, Nähstuben oder ähnlichen Nebenbetrieben der Einrichtungen
2. Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung

Verg.-Gr. H 2

3. Mitarbeiter wie zu 1 und 2 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 1
4. Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (angelernete Mitarbeiter)

Beispiele:

- Wäscher
- Näher
- Bügler
- Helfer von Köchen
- Helfer von Handwerkern
- landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter

Verg.-Gr. H 2 a

5. Mitarbeiter wie zu 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 3

6. Mitarbeiter wie zu 4 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 2
7.
 - a) Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Ausbildungsberuf beschäftigt werden,
 - b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 3 a

8. Mitarbeiter wie zu 6 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 4

9. Mitarbeiter wie zu 7 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 3
10.
 - a) Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden

Beispiele:

- Handwerker mit Gesellenprüfung oder Facharbeiterbrief
 - landwirtschaftlicher oder gärtnerischer Mitarbeiter mit landwirtschaftlichem oder gärtnerischem Facharbeiterbrief
 - Köche
- b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 4 a

11. Mitarbeiter wie zu 9 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 5

12. Mitarbeiter wie zu 10 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
13. a) Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a in einer besonders verantwortlichen Tätigkeit,
 - b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Tätigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 5 a

14. Mitarbeiter wie zu 12 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 6

15. Mitarbeiter wie zu 13 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
16. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a in Tätigkeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern

Verg.-Gr. H 6 a

17. Mitarbeiter wie zu 15 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 7

18. Mitarbeiter wie zu 16 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
19. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Fallgruppe 16 herausheben

Verg.-Gr. H 7 a

20. Mitarbeiter wie zu 18 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 8

21. Mitarbeiter wie zu 19 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
22. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung ganz besonders aus der Fallgruppe 19 herausheben

Verg.-Gr. H 8 a

23. Mitarbeiter wie zu 21 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 9

24. Mitarbeiter wie zu 22 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

Übergangsvorschriften und Schlussvorschriften zum Vergütungsgruppenplan

in der Fassung vom 2. April 1992

§ 2 Übergangsvorschriften

Für die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1991 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1992 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn diese Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplanes bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.
2. Verringern sich durch das Inkrafttreten dieser Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplanes die am 31. Dezember 1991 nach den bis dahin geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Januar 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

§ 3 Außerkräfttreten von Regelungen

Die bisherigen Arbeitsrechtsregelungen über die Eingruppierung von kirchlichen Angestellten der in § 1 Unterabs. 1 genannten Berufsgruppen treten mit Ablauf des 31. Dezember 1991 außer Kraft.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

Beschluss 9/92

vom 23. Juli 1992

2. Änderung der Eingruppierungsbestimmungen

§ 1

...

§ 2

...

§ 3

Übergangsvorschriften

Verringern sich durch das Inkrafttreten des Vergütungsgruppenplanes B die einem Mitarbeiter am 30. Juni 1992 nach den bisher geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Juli 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Sozialzuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

§ 4

Außerkräfttreten von Regelungen

Die bisherigen Arbeitsrechtsregelungen über die Eingruppierung von kirchlichen Arbeitern treten mit Ablauf des 30. Juni 1992 außer Kraft.

§ 5

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

**Anlage zum Protokoll der Sitzung
der Arbeitsrechtsreferenten der östlichen Gliedkirchen**

21. November 1991

Gegenüberstellung der alten und neuen Eingruppierungen

Neu	Alt
I	–
I a	I
I b	–
II a	II
II b	–
III	III
IV a	–
IV b	IV
V a	–
V b	V
V c	–
VI a	–
VI b	VI
VII	VII
VIII	VIII
IX a	–
IX b	IX
X	X