

Kirchliches Gesetz- und Verordnungsblatt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins

Stück 20

Kiel, den 16. Oktober

1967

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen —

II. Bekanntmachungen

Wort des Katsvorsitzenden zum Reformationsjubiläum (S. 143). — Kollekten im November 1967 (S. 143). — Urkunde über die Teilung der Kirchengemeinde Bramfeld, Propstei Stormarn (S. 144). — Urkunde über die Anordnung betreffend die Bildung eines Kirchengemeindeverbandes Bramfeld, Propstei Stormarn (S. 145). — Urkunde über die Errichtung einer vierten Pfarrstelle in der St. Laurentii-Kirchengemeinde in Tzeboe, Propstei Münsterdorf (S. 145). — Umzugskosten der Geistlichen, Kirchenbeamten und Angestellten (S. 146). — Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT) (S. 146). — Kirchlicher Lotsendienst (S. 179). — Lesepredigten (S. 179). — Stellenausschreibung (S. 180).

III. Personalien (S. 180).

Bekanntmachungen

Wort des Katsvorsitzenden zum Reformationsjubiläum

In diesen Wochen feiert die evangelische Christenheit den 450. Jahrestag der Reformation. Abgesandte der Ökumene sind auf dem Wege, um Wittenberg, die Wartburg und andere Lutherstätten zu besuchen. Mehr als früher ist Luthers Werk wieder in den Blick der gesamten Christenheit gerückt. Auch viele römisch-katholische Mitchristen achten darauf, wie wir heute mit der Botschaft der Reformation umgehen und leben. Zugleich aber sind die ernstesten Fragen nach Gültigkeit und Vollmacht des reformatorischen Zeugnisses nicht zu überhören, die in Kirche und Welt, in Ost und West an uns gerichtet werden.

Wenn unser Reformationsgedenken Recht und Kraft haben soll, so muß es sich auf das Evangelium selber gründen und dem Evangelium dienen. Reformation als Übergang vom Mittelalter zur Neuzeit, als Wandlung des Menschenbildes und der Gesellschaft, als soziale Revolution: all dies rechtfertigt unser Feiern nicht. Wir danken Gott für die Neuerweckung der frohen Botschaft von Jesus Christus, dem Heiland der Welt! Als durch manche Verdunkelung des Glaubens das Wort von der Freiheit eines Christenmenschen und die Freude der unmittelbaren Gotteskindschaft neu hindurchbrach, hat sich Gott selber zu seiner rechtfertigenden, Lebensschaffenden Gnade bekannt.

So rühmen wir nicht Martin Luther, diesen Zeugen seines Herrn, sondern preisen den Dreieinigigen Gott, der Menschenwort und Menschenwerk in seinen Dienst nehmen kann. Seine Treue ist größer als unsere Untreue und Trägheit, die die Gabe der Reformation oft vergaß und verachtete. Seine Gnade ist es, daß wir auch in Anfechtung und Schuld Jesus Christus als den Helfer und Heiland anrufen dürfen: „Christus, unsere Gerechtigkeit“. Gottes Heiliger Geist selber ist am Werk, auch den Menschen in dieser Welt der Technik und Säkularisation zu rufen und zu gewinnen.

Darum achtet auf Gottes Stunde! Sein Wort ist nie ein fester Besitz, auf dem man ausruhen kann. Wir werden es verlieren, wenn wir es nicht weitergeben. Wir bitten Gott,

er möge seine Kirche in der Kraft des Heiligen Geistes reinigen, sammeln und erwecken. Er möge an seinem Volk in Deutschland nicht vorübergehen, wenn sein Wort weiter durch die Lande läuft. Er möge das unentschiedene Wesen aus uns vertreiben und uns dazu befreien, seine Zeugen in der Welt zu sein!

gez. D. Dietzfelbinger

Vorsitzender des Rates
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Kiel, den 9. Oktober 1967

Die Kirchenleitung gibt obenstehendes Wort mit der Bitte bekannt, es den Gemeinden durch Kanzelabkündigung zur Kenntnis zu bringen.

Die Kirchenleitung
In Vertretung:
Dr. Sübner
Bischof für Holstein

KL-Nr. 1284/67

Kollekten im November 1967

Kiel, den 3. Oktober 1967

1. Am 24. Sonntag nach Trinitatis, 5. November 1967 für das Gustav Adolf-Werk.
(Siehe Kollektenempfehlung in Stück 18 des Kirchl. Ges. u. V. Bl. vom 15. September 1967.)
2. Am vorletzten Sonntag im Kirchenjahr, 19. November 1967 für die Kriegsgräberfürsorge.

Das gottesdienstliche Opfer dieses Sonntages ist für die deutsche Kriegsgräberfürsorge bestimmt. Der Volksbund hat sich seit Jahren die große Aufgabe gestellt, unsere Soldatenfriedhöfe im In- und Ausland anzulegen, auszubauen und zu pflegen. Über die gefallenen Soldaten hinaus gilt unser Gedenken allen, auch den zivilen Opfern der Kriege: den Flüchtenden, den Greisen und den Kindern, die Opfer der Bomben wurden, sowie allen, die als Häftlinge in Lagern umgebracht worden sind. Die christliche Gemeinde, die an den auferstandenen Christus glaubt und um das Kommen seines Reiches betet, kann die Toten und Trauernden nicht vergessen und hält an in der Bitte um Vergebung aller menschlichen Schuld. Die Ruhestätten dieser Toten liegen oft in weiter ferne verstreut; oft haben sie keine irdische Ruhestätte gefunden, und nur Mahnmale können uns an sie erinnern.

3. Am Buß- und Betttag, 22. November 1967 für die Anstalt Bethel (1/2) und die Kieler Stadtmision (1/2).

Hundert Jahre hat Bethel seinen Dienst nun tun dürfen, eine lange Zeit des Geleits und Segens Gottes. Das wird nicht nur im Blick auf die Vergangenheit sichtbar, sondern auch darin, daß Bethels Auftrag für die Zukunft nicht geringer geworden ist. Neue Erkenntnisse der Medizin, Therapie und Seelsorge erwarten Antwort in der praktischen Durchführung. Drei Vorhaben für die 7000 Kranken in Bethel müssen in naher Zukunft angegriffen werden: a) für die ganz schwachen Kinder im Haus Patmos soll die Patmoschule gebaut werden. Wir wissen heute, daß manches dieser Kinder bildungsfähig ist und einem trostlosen Siechtum entrisen werden kann, wenn es so früh wie möglich eine gute Ausbildung erhält, b) Im Haus Bethsajda sind ungefähr 100 kranke Mädchen untergebracht. Für 12 bis 16 von ihnen will Bethel eine Hauswirtschaftsschule bauen, in der sie weitergebildet werden, um einmal innerhalb oder außerhalb Bethels resozialisiert zu werden, c) für das Haus Ophra in Eckartsheim sollen Räume zur Beschäftigungstherapie und Gymnastik geschaffen werden, um die krankheitsbedingte Verkrampfung zu lockern. Die genannten Bauvorhaben, für die keinerlei öffentliche Mittel in Anspruch genommen werden können, werden insgesamt etwa 600 000,— DM kosten.

Die Kieler Stadtmision dankt den Gemeinden für die spürbaren Hilfen in den vergangenen Jahren. Sie haben mitgeholfen, Menschen in besonderen Lebenslagen Mut zum Leben zu machen. In diesem Jahr werden die Gemeinden um Hilfe gebeten für zwei Aufgaben. Zur Beseitigung der drangvollen Enge im Kinderheim Wulfshagenerhütten wird zur Zeit ein Gruppenhaus gebaut. Es fehlen aber noch die Mittel für die Inneneinrichtung, die das Heim zu einem Zuhause für Kinder machen soll, die Stiefkinder des Lebens sind. Die Hilfe der Gemeinden wird zum anderen erbeten für die „Telefonbotschaft“, die von der Stadtmision eingerichtet wird. Durch eine tägliche Kurzaussage soll versucht werden, Wegweisung vom Worte Gottes her zu geben. Der guten Nachricht Gottes wird zugehört, daß sie den Anrufer treffen und aufhorchen läßt, aber auch trösten und aufrichten kann.

4. Am letzten Sonntag im Kirchenjahr, 26. November 1967 für den Landesverband der Inneren Mission.

Im Landesverband für Innere Mission sind deren Werke und Anstalten in Schleswig-Holstein zusammengefaßt. Da-

zu gehören u. a. die Heil- und Pflegeanstalten in Rickling und Kropp, Krankenhäuser, Altersheime, Jugendwohnheime und Kinderheime. Der Landesverband hat sich vor allem auch die Aufgabe gestellt, gefährdeten Jugendlichen, Straftatlassenen und Suchtgefährdeten zu helfen, für Kinder- und Jugenderholung zu sorgen und Krebskranke zu betreuen. Das Schwergewicht bekommt mehr und mehr die Hilfe für geistig behinderte Menschen, Kinder und Erwachsene. Der Landesverband kann seine so weit greifenden Aufgaben nur erfüllen, wenn er sich von dem willigen Opfer der gottesdienstlichen Gemeinde getragen weiß.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt
Im Auftrage:
Dr. Jensen

Nr.: 8160/67/VIII

Urkunde
über die Teilung der Kirchengemeinde
Bramfeld, Propstei Stormarn

Gemäß Artikel 4 der Rechtsordnung wird angeordnet:

§ 1

Die Kirchengemeinde Bramfeld wird im Umfang ihrer bisherigen Grenzen geteilt. Aus ihr werden die folgenden vier Kirchengemeinden, die bisher als Pfarrbezirke bestanden (vgl. Kirchl. Ges. u. V.-Bl. 1964, S. 42), gebildet:

1. Die Evangelisch-Lutherische Osterkirchengemeinde Bramfeld,
2. die Evangelisch-Lutherische Simeonkirchengemeinde Bramfeld,
3. die Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Bramfeld-Steilshoop,
4. die Evangelisch-Lutherische Thomaskirchengemeinde Bramfeld-Zellbrook.

Die Grenzen zwischen den einzelnen Kirchengemeinden werden wie folgt festgelegt:

Die Grenze zwischen der Oster- und Simeonkirchengemeinde beginnt an der Anderheitsallee an der Ostgrenze des Ohlsdorfer Friedhofes, verläuft ostwärts entlang der Anderheitsallee, die beiderseits zur Osterkirchengemeinde gehört, bis zur Bramfelder Chaussee, dieser nach Süden folgend bis zur Berner Chaussee, wobei die Bramfelder Chaussee bis zur Anderheitsallee beiderseits zur Osterkirchengemeinde gehört, dann in östlicher Richtung entlang der Berner Chaussee, die beiderseits zur Simeonkirchengemeinde gehört, bis an die Westgrenze des Bramfelder Friedhofes, von hier in südlicher Richtung entlang der Straße, Im Soll, die beiderseits zur Osterkirchengemeinde gehört, bis zum Keembusch, dann in östlicher Richtung entlang der Straßen Keembusch und Vogelweg, die beiderseits zur Simeonkirchengemeinde gehören, bis zur bisherigen Ostgrenze (Stadtteilgrenze) von Bramfeld.

Die Grenze zwischen der Kirchengemeinde Bramfeld-Steilshoop zur Osterkirchengemeinde Bramfeld und zur Thomaskirchengemeinde Bramfeld-Zellbrook deckt sich mit dem Verlauf der Seebek. Die Grenze zwischen der Osterkirchengemeinde Bramfeld und der Thomaskirchengemeinde Bramfeld-Zellbrook beginnt an der Seebek in Höhe der Straße Olewischwiew 33/34 und verläuft in östlicher Richtung entlang des Grundstücks Fabriciusstraße Nr. 123 bis zur Straßen-

abzweigung Bramfelder Chaussee-Kahnstraße; von diesem Punkt in süd-östlicher Richtung durch das Industriegebiet bis zur Kreuzung Galdesdorfer Straße — Segholt; von dieser Kreuzung in gradliniger Verlängerung des Segholts nach Süden bis zur Osterbek.

§ 2

Die Pfarrstellen der Kirchengemeinde Bramfeld gehen, und zwar — soweit sie besetzt sind — mit ihren beim Inkrafttreten dieser Urkunde vorhandenen Stelleninhabern auf die neuen Kirchengemeinden in folgender Weise über:

1. die bisherige 1., 5., 7. und 12. Pfarrstelle als 1., 2., 3. und 4. Pfarrstelle auf die Osterkirchengemeinde,
2. die bisherige 2., 6., 9. und 11. Pfarrstelle als 1., 2., 3. und 4. Pfarrstelle auf die Simeonkirchengemeinde,
3. die bisherige 3. und 10. Pfarrstelle als 1. und 2. Pfarrstelle auf die Kirchengemeinde Bramfeld-Steilshoop und
4. die bisherige 4. und 8. Pfarrstelle als 1. und 2. Pfarrstelle auf die Thomaskirchengemeinde Bramfeld-Zellbrook über.

§ 3

Diese Urkunde tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft.

Kiel, den 13. September 1967

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

(L. S.) gez. Dr. Mann

Nr.: 10 KGV Bramfeld — 67 — X/1

Kiel, den 27. September 1967

Vorstehende Urkunde wird hiermit veröffentlicht, nachdem der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg mit Schreiben vom 20. September 1967 die erforderliche staatliche Genehmigung erteilt hat.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Dr. Mann

Nr.: 10 KGV Bramfeld — 67 — X/1

Urkunde

über die Anordnung betreffend die Bildung eines Kirchengemeindeverbandes Bramfeld, Propstei Stormarn

Gemäß Artikel 5 der Rechtsordnung wird angeordnet:

§ 1

Die durch die Urkunde über die Teilung der Kirchengemeinde Bramfeld vom 13. September 1967 gebildete

Osterkirchengemeinde Bramfeld,
Simeonkirchengemeinde Bramfeld,
Kirchengemeinde Bramfeld-Steilshoop,
Thomaskirchengemeinde Bramfeld-Zellbrook

werden zu einem Kirchengemeindeverband unter dem Namen „Evangelisch-Lutherischer Kirchengemeindeverband Bramfeld“

vereinigt. Der Sitz seiner Verwaltung ist Bramfeld. Die bisherige Kirchenkasse wird Kirchengemeindeverbandskasse.

§ 2

Wird aus Teilen einer oder mehrerer der vier in § 1 genannten Kirchengemeinden eine neue Kirchengemeinde gebildet, so gehört auch sie dem Kirchengemeindeverband an.

§ 3

Die Liegenschaften und Gebäude sowie das sonstige Vermögen der bisherigen Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Bramfeld gehen in das Eigentum des Kirchengemeindeverbandes Bramfeld über.

§ 4

Der Kirchengemeindeverband Bramfeld und seine Organe führen ihre Geschäfte nach den in der Satzung bestimmten und ihnen übertragenen Aufgaben durch.

Die Satzung gilt als Bestandteil dieser Anordnung.

§ 5

Diese Anordnung kann nur mit Zustimmung des Kirchengemeindeverbandes geändert werden. Die Zustimmung bedarf der für die Satzungsänderung erforderlichen Mehrheit.

§ 6

Diese Anordnung tritt gleichzeitig mit der Urkunde über die Teilung der Kirchengemeinde Bramfeld in Kraft.

Kiel, den 13. September 1967

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

(L. S.) gez. Dr. Mann

Nr.: 10 KGV Bramfeld — 67 — X/1

Kiel, den 27. September 1967

Vorstehende Urkunde wird hiermit veröffentlicht, nachdem der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg mit Schreiben vom 20. September 1967 die erforderliche staatliche Genehmigung erteilt hat.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Dr. Mann

Nr.: 10 KGV Bramfeld — 67 — X/1

Urkunde über

die Errichtung einer vierten Pfarrstelle in der St. Laurentii-Kirchengemeinde in Tzeho, Propstei Münsterdorf.

Gemäß Artikel 37 der Rechtsordnung wird angeordnet:

§ 1

In der St. Laurentii-Kirchengemeinde in Tzeho, Propstei Münsterdorf, wird eine vierte Pfarrstelle errichtet.

§ 2

Die gemäß Urkunde vom 2). 8. 1962 (Kirchl. Ges. u. V.-Bl. 1962 S. 95) errichtete 8. Planstelle für Vikarinnen — Vikarinnenstelle zur Wahrnehmung der Krankenhausseelsorge in der Kirchengemeinde Izhoe — wird aufgehoben.

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. Oktober 1967 in Kraft.

Kiel, den 26. September 1967

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

(L.S.)

gez. Otte

Nr. 20 Laurentii Izhoe 4. Pfst. — 67 — VI/4

Kiel, den 26. September 1967

Vorstehende Urkunde wird hiermit veröffentlicht.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Otte

Nr. 20 Laurentii Izhoe 4. Pfst. — 67 — VI/4

Umzugskosten der Geistlichen, Kirchenbeamten und Angestellten

Kiel, den 29. September 1967

Der Tarif für den Möbelverkehr mit Kraftfahrzeugen ist mit Wirkung vom 1. Januar 1967 geändert worden.

Der geänderte Tarif sieht für die Beförderung von Umzugsgut in der Nahzone wie bisher Höchstentgelte vor.

Bei Umzügen im Fernverkehr ist das bisherige System der Festpreise aufgegeben worden. Der neue Tarif (§ 15 a) sieht gegenüber den bisherigen Festpreisen um etwa 20 v. H. höhere Richtpreise vor; diese können durch Vereinbarung im Frachtbrief (oder einer Anlage zum Frachtbrief) um höchstens 10 v. H. erhöht oder ermäßigt werden. Diese Regelung gilt auch für die Entgelte für die Packer, das Bereitstellen von Packmaterial sowie das Befördern bestimmter Gegenstände (z. B. Klavier). Außerdem ist u. a. der Höchstsatz des Geschloßzuschlags, der bei der Be- und Entladung über mehr als 5 Geschosse für jedes weitere Geschloß und je Möbelwagenmeter vereinbart werden darf, von 2,50 DM auf 3,— DM erhöht worden.

Da die Tarifänderungen eine Verteuerung der Umzüge und dadurch eine Erhöhung der dem Empfänger der Umzugsvergütung zu erstattenden Beförderungsauslagen bewirken, ist anzustreben, daß die Umzüge so sparsam wie möglich durchgeführt werden. In Anlehnung an einen Runderlaß des Bundesministers des Innern vom 23. August 1967 betr. Umzugsvergütung nach dem Bundesumzugskostenengesetz bei Inlands-umzügen (BMBI. 1967 S. 39)) ist zu diesem Zweck künftig folgendes zu beachten:

1. Vor Abschluß des Beförderungsvertrages sind Kostenvoranschläge von in der Regel 3 Möbeltransport-

unternehmern einzuholen. Die Kostenvoranschläge sind dem Antrag auf Zahlung der Umzugskostenvergütung oder eines Abschlags beizufügen.

2. Die Kostenvoranschläge müssen spezifiziert und prüfungsfähig sein. Sie sollen auch den tarifvertraglichen Stundenlohn erkennen lassen, der die Grundlage für die Berechnung der Entgelte bildet.
3. Beschafft der Antragsteller die vorgeschriebenen Kostenvoranschläge aus nicht anzuerkennenden Gründen nicht, so sind bei Umzügen im Fernverkehr als notwendige Auslagen in der Regel nur 90 v. H. der Richtsätze des Tarifs anzuerkennen.
4. Die Beförderungsauslagen nach dem preisgünstigsten Angebot sind erstattungsfähig. Mehrkosten, die dadurch entstehen, daß nicht der Transportunternehmer mit dem preisgünstigsten Angebot beauftragt wird, können nicht als notwendige Auslagen im Sinne der Umzugskosten-gesetze anerkannt werden.
5. Die Beförderungsauslagen werden nur insoweit erstattet, als sie durch Rechnungsbelege nachgewiesen sind. Mit der Umzugskostenrechnung sind neben den Kostenvoranschlägen die Transportrechnung, der Beförderungsvertrag, der Frachtbrief und ggf. die Versicherungsbestätigung vorzulegen.

Soweit vor Veröffentlichung dieser Bekanntmachung anders verfahren worden ist, bewendet es dabei, es sei denn, daß eine Überzahlung wegen tarifwidriger Berechnung von Beförderungsentgelten durch den Möbeltransportunternehmer vorliegt. — Die Kundverfügung des Landeskirchenamts vom 24. März 1962 — J.-Nr. 3960/62/II/4/10/F 46 — betr. Umzugskosten für Geistliche ist durch diese Bekanntmachung gegenstandslos geworden.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

In Vertretung:

Mertens

Nr.: 3543/67/XII/4/7

Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT)

Kiel, den 9. Oktober 1967

Der Kirchliche Angestelltentarifvertrag (KAT) wurde zuletzt nach dem Stande vom 30. April 1965 im Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblatt 1965 Seite 72 ff. abgedruckt. Seitdem sind infolge des Abschlusses verschiedener Änderungs- und Ergänzungstarifverträge, insbesondere aber infolge des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg und der damit verbundenen Änderung der Anlage 1 (Vergütungsordnung) erhebliche Änderungen eingetreten. Es besteht daher ein Bedürfnis, die geltende Fassung des KAT nebst Anlagen neu bekanntzugeben. Der Abdruck erfolgt nachstehend.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Nr.: 3130 — 67 — XII/7

Tarifvertrag
für kirchliche Angestellte im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche
Schleswig-Holsteins — Kirchlicher Angestelltentarifvertrag
(KAT — Schleswig-Holstein)

vom 27. November 1961¹⁾

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Geltungsbereich

- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich
- § 2 Sonderregelungen
- § 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

II. Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 6 Verpflichtung
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Belohnungen und Geschenke
- § 11 Nebentätigkeit
- § 12 Versetzung und Abordnung
- § 13 Personalakten
- § 14 Haftung

IV. Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 16 Arbeitszeit an Sonnabenden und vor Festtagen
- § 17 Überstunden
- § 18 Arbeitsverräumnis

V. Beschäftigungszeit, Dienstzeit

- § 19 Beschäftigungszeit
- § 20 Dienstzeit
- § 21 Ausschlussfrist

VI. Eingruppierung

- § 22 Eingruppierung bei der Einstellung
- § 23 Höher- und Herabgruppierung
- § 23a Bewährungsaufstieg
- § 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 25 Prüfungserfordernis

VII. Vergütung

- § 26 Bestandteile der Vergütung
- § 27 Grundvergütung
- § 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 25 Jahren
- § 29 Ortszuschlag
- § 30 Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren
- § 31 Kinderzuschlag
- § 32 Örtlicher Sonderzuschlag
- § 33 Zulagen
- § 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 35 Überstundenvergütung
- § 36 Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

VIII. Sozialbezüge

- § 37 Krankenbezüge
- § 38 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte
- § 39 Jubiläumszuwendungen
- § 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 41 Sterbegeld

IX. Reisekosten, Trennungsentuschädigung, Umzugskostenersatzung
§§ 42—45 entfallen.

X. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- § 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

XI. Urlaub, Arbeitsbefreiung

- § 47 Erholungsurlaub
- § 48 Dauer des Erholungsurlaubs
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Sonderurlaub
- § 51 Abgeltung
- § 52 Arbeitsbefreiung

XII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 53 Ordentliche Kündigung
- § 54 Außerordentliche Kündigung
- § 55 Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen
- § 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- § 57 Schriftform der Kündigung
- § 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung
- § 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit
- § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

XIII. Übergangsgeld

- § 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes
- § 63 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

XIV. Besondere Vorschriften

- § 65 Werkdienstwohnungen
- § 66 Schutzkleidung
- § 67 Dienstkleidung
- § 68 Sachleistungen
- § 69 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften
- § 70 Ausschlussfristen

XV. Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 71 Besitzstandswahrung
- § 72 Übergangsregelungen
- § 73 Schlichtungsvereinbarung
- § 74 Schlussvorschriften
- § 75 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

Anlage 1 Vergütungsordnung

Anlage 2 a Sonderregelung für Angestellte in Anstalten und Heimen

Anm.: ¹⁾ In der Fassung nach dem Stande vom 1. 10. 1967.

Anlage 2 b Sonderregelung für Angestellte
als Lehrkräfte

Anlage 2 c Sonderregelung für Zeitange-
stellte, Angestellte für Aufgaben
von begrenzter Dauer und Aus-
hilfsangestellte

Zwischen

der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-
Holsteins,

vertreten durch ihre Kirchenleitung,

einerseits,

und

a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport u. Verkehr,

b) der Deutschen Angestelltengewerkschaft,

c) dem Verband der Kirchlichen Arbeitnehmer Schleswig-
Holstein,

andererseits,

wird in dem Bewußtsein der Besonderheit des Kirchlichen
Dienstes, der vom Auftrag der Kirche bestimmt ist, das Wort
Gottes zu verkündigen, Glauben zu wecken, Liebe zu üben und
die Gemeinde zu bauen, und in der Erkenntnis, daß die Rege-
lung der Arbeitsverhältnisse zwischen der Kirche als Dienst-
geber und ihren nichtbeamteten Mitarbeitern zur Wahrneh-
mung der Fürsorgepflicht rechtsverbindlicher Ordnungen be-
darf, folgender dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
inhaltlich wesentlich gleicher Tarifvertrag vereinbart:

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die im Lande Schleswig-
Holstein und in der Freien und Hansestadt Hamburg beschäf-
tigten Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche
Schleswig-Holsteins, ihrer Kirchengemeinden, Verbände und
Propsteien sowie deren Einrichtungen, die in einer der Ren-
tenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung
tätig sind (Angestellte).

(2) Mit Mitarbeitern in einer der Rentenversicherung der
Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag
vereinbart werden, daß sie als Angestellte nach diesem Tarif-
vertrag beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Ver-
gütungsordnung (Anlage 1) aufgeführt ist.

§ 2

Sonderregelungen

Für Angestellte

a) in Anstalten und Heimen,

b) als Lehrkräfte,

c) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von be-
grenzter Dauer und als Aushilfsangestellte

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der An-
lage 2. Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarif-
vertrages.

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Angestellte, die Arbeiten nach §§ 140, 142, 153 des Gesetzes
über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
oder nach § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht
vom 13. Februar 1924 verrichten,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließ-
lich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbil-
dung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Anlern-
linge, Volontäre und Praktikanten,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus thera-
peutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe
dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- e) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durch-
schnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte
der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbe-
schäftigten Angestellten beträgt,
- f) Pastoren, Vikarinnen und Pfarrverweser im Angestellten-
verhältnis, wenn ihre Arbeitsbedingungen durch Einzel-
arbeitsvertrag geregelt sind.

Abschnitt II

Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem
Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich ver-
einbart werden.

§ 5

Probezeit

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

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Verpflichtung

Der Angestellte wird bei Antritt seines Dienstes durch Hand-
schlag auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes
verpflichtet, sofern nicht eine agendarische Form der Einfüh-
rung des Angestellten vorgesehen ist. Eine von dem Angestell-
ten mitzuunterzeichnende Niederschrift ist aufzunehmen.

§ 7

Ärztliche Untersuchung

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor
seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszu-
stand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Ar-
beitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Allgemeine Pflichten

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des kirchlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zu den Grundsätzen der evangelischen Kirche und ihren Ordnungen bekennen und darf nicht im Widerspruch stehen zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung — ihm erkennbar — den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

§ 9

Schweigepflicht

(1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- und Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

(4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10

Belohnungen und Geschenke

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 11

Nebentätigkeit

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

§ 12

Versetzung und Abordnung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Es besteht Übereinstimmung, daß eine unbefristete Abordnung dann zulässig ist, wenn die Beschäftigung des Angestellten deshalb nicht mehr möglich ist, weil seine Arbeitsstelle (§ 15 Abs. 7) aufgelöst oder mit einer anderen Arbeitsstelle zusammengelegt wird.

§ 13

Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Angestellte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus den Personalakten zu fertigen. Prüfungsakten gehören nicht zu den Personalakten. Ein dienstlicher Grund im Sinne von Satz 4 liegt auch vor, wenn der Bevollmächtigte nicht der evangelischen Kirche angehört.

§ 14

Haftung

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

Abchnitt IV

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 44 Stunden. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Abweichend von Absatz 1 wird die regelmäßige Arbeitszeit festgesetzt

- a) für Küster, Kirchendiener und Kraftfahrer auf 50 Stunden,
 b) für Hausmeister auf 53 Stunden,
 wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich zwei bzw. drei Stunden täglich fällt.

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

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

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

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Es soll jedoch, jeder dritte Sonntag arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Angestellte, die ständig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der darauf folgenden Woche einen arbeitsfreien Tag. Die regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 1 und 2) bleibt hiervon unberührt. In anderen Fällen werden die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen.

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

(8) Auf die regelmäßige Arbeitszeit ist in angemessenem Umfange die Zeit anzurechnen, die der Angestellte zur Vorbereitung auf seinen Dienst (z. B. als Kirchenmusiker, Gemeindeglieder/in) benötigt. Aus der Überschreitung der hier nach anzurechnenden Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

§ 16

Arbeitszeit an Sonnabenden und vor Festtagen

(1) An Sonnabenden, an denen dienstplanmäßig gearbeitet wird, wird die Arbeitszeit nach Möglichkeit so verkürzt, daß der Nachmittag dienstfrei ist (Wochenendfrühschluß). Die ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage der Kalenderwoche verteilt. Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluß nicht für alle Angestellten möglich ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen.

(2) An den Tagen vor Neujahr, dem ersten Osterfeiertag, dem ersten Pfingstfeiertag und dem ersten Weihnachtsfeiertag soll die Arbeitszeit, soweit die Verhältnisse der Verwal-

tung oder des Betriebes es zulassen, bereits um zwölf Uhr enden.

§ 17

Überstunden

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

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

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

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

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

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

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

(4) Für Angestellte der Vergütungsgruppe I a sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

§ 18

Arbeitsverfäumnis

(1) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen.

(2) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Angestellte keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.

(3) Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so hat der Angestellte außerdem spätestens am vierten Tage eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen; er trägt die Kosten dieser Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Dienststellenleiter berechtigt, auch früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

Abschnitt V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

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

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

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

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

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten dürfen nur im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt als Beschäftigungszeiten angerechnet werden. Sie sollen angerechnet werden bei einem Wechsel des kirchlichen Arbeitgebers im Bereich der Landeskirche.

§ 20

Dienstzeit

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

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

a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, bei der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands und den ihnen angeschlossenen Gliedkirchen sowie deren Gemeinden und Verbänden,

b) bei kirchlichen Vereinen, Werken, Verbänden, Anstalten und Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,

c) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,

d) bei kommunalen Spitzenverbänden,

e) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,

f) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,

g) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,

h) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der T.O.A. gefallen sind oder die T.O.A. kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages,

i) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der T.O.A. gefallen sind oder die T.O.A. kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 8. Mai 1945.

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

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst sowie Zeiten der Dienstleistungen im Zivilschutzkorps nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivilschutzkorps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen),

- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbande der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten, Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst sowie Dienstzeiten als Angehöriger des Zivilschutzkorps nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3 des Gesetzes über das Zivilschutzkorps, soweit sie nicht nach Buchstaben a) oder b) anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchst. b und d

Zu den Zeiten des Kriegsdienstes oder einer Kriegsgefangenschaft rechnen auch Zeiten einer stationären Lazarett- oder Krankenhausbehandlung, die sich an die Entlassung aus dem Kriegsdienst oder aus einer Kriegsgefangenschaft unmittelbar angeschlossen haben und die wegen einer anerkannten Gesundheitschädigung im Sinne des § 1 des Bundesversorgungsgesetzes erforderlich waren.

§ 21

Ausschlussfrist

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

Ab schn itt VI

Eingruppierung

§ 22

Eingruppierung bei der Einstellung

(1) Der Angestellte wird bei der Einstellung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung (Anlage 1) festgelegt sind, in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

(2) Die hiernach in Betracht kommende Vergütungsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23

Höher- und Herabgruppierung

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

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

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

(2) Der Angestellte ist unverzüglich höherzugruppieren,

a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers für die Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht, oder

b) wenn seine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen nicht von einer Änderung der Tätigkeit, sondern von dem Eintritt genau bestimmter Voraussetzungen in der Person des Angestellten abhängt.

(3) Gängt nach den Tätigkeitsmerkmalen die Vergütungsgruppe eines Angestellten von der Seelenzahl einer Gemeinde oder von der Zahl der Pfarrstellen ab, so gilt folgendes:

a) Der Angestellte rückt, wenn die Zahl auch noch zu diesem Zeitpunkt erreicht wird, am Ersten des siebenten Monats nach Erreichung der Zahl in die höhere Vergütungsgruppe auf.

b) Wird die Zahl unterschritten und ist dies auch am Ersten des darauf folgenden siebenten Monats der Fall, so kann der Angestellte in die Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt, nach weiteren 18 Monaten eingruppiert werden, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Auf unkündbare Angestellte soll der vorstehende Satz nur angewendet werden, wenn dem Angestellten keine andere Tätigkeit übertragen werden kann, auf die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe zutreffen.

Vorstehendes gilt sinngemäß, wenn nach den Tätigkeitsmerkmalen die Vergütungsgruppe eines Angestellten von der Zahl der ihm unterstellten Angestellten abhängt.

§ 23 a Bewährungsaufstieg

Soweit in der Anlage 1 für einen Angestellten, der die Tätigkeitsmerkmale seiner Vergütungsgruppe erfüllt, die Höhergruppierung nach einer bestimmten Bewährungszeit vorgesehen ist, ist die Höhergruppierung nach Ableistung dieser Bewährungszeit vorzunehmen. Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.

2. In den Fällen des § 23 Abs. 1 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, an dem er auf Grund dieser Vorschrift in diese Vergütungsgruppe eingruppiert worden ist.

3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt, nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei

- a) anderen Arbeitgebern innerhalb des kirchlichen oder diakonischen Dienstes,
- b) Gebietskörperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der T.O.A. gefallen sind oder die T.O.A. angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstabe b) genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten — bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, der Dienstleistungen im Zivilschutzkorps nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivilschutzkorps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen) und bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu deren Dauer — sind unschädlich. Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme der Zeiten

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,
- b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,
- c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
- d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu 26 Wochen,

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während deren der Angestellte

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

6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.

7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in eine Vergütungsgruppe höhergruppiert worden ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, zu dem er auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in diese Vergütungsgruppe einzugruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.

8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 5. Dezember 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg

- a) in die Vergütungsgruppen IX a bis VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
- b) in die Vergütungsgruppen VI b bis IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

(3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied zwischen den Vergütungen der höheren Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte eingruppiert ist.

(4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 52) sowie bei Krankheit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25

Prüfungserfordernis

Eine tarifliche Regelung über die Ablegung von Verwaltungsprüfungen als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen V b bis IV a bleibt vorbehalten.

Protokollnotiz:

Die Gewerkschaften erklären sich bereit, sofort nach Tarifvertragsabschluß über einen Tarifvertrag über die Ausbildung und Prüfung der Verwaltungsangestellten mit dem Ziel einer Einigung zu verhandeln.

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung der Angestellten besteht aus
- a) der Grundvergütung,
 - b) dem Ortszuschlag,
 - c) dem Kinderzuschlag,
 - d) dem örtlichen Sonderzuschlag.

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

(3) Über die Höhe der Grundvergütungen, der Steigerungsbeträge und der Aufrückungszulagen (§ 27) wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen.

In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 21. bzw. 25. Lebensjahr (§ 28) und die Gesamtvergütungen der Angestellten unter 18 Jahren (§ 30) festgelegt.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß der Ausschluß der Nachwirkung (§ 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz) in Fällen der Notlage der Kirche, die eine Kürzung der Befoldung der Geistlichen und Kirchenbeamten bedingt, vereinbart wird. Die Gewerkschaften verpflichten sich für diese Fälle zum unverzüglichen Abschluß einer solchen Vereinbarung.

§ 27

Grundvergütung

(1) Mit Beginn des Monats, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen III bis IX das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen I a bis II a das 25. Lebensjahr vollendet, erhält er die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung seiner Vergütungsgruppe. Diese steigert sich nach je zwei Jahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(2) Bei einer Höhergruppierung wird die im Zeitpunkt der Höhergruppierung zustehende Grundvergütung um die Aufrückungszulage I der höheren, gegebenenfalls auch um die der dazwischenliegenden Vergütungsgruppen, mit Beginn des Monats, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, erhöht. Hierbei gelten die Vergütungsgruppen Va, Vb und Vc als eine Vergütungsgruppe, nicht aber die Vergütungsgruppen IX a und IX b, die Vergütungsgruppen IV a und IV b sowie die Vergütungsgruppen I a und I b. Abweichend hiervon erhöht sich die Grundvergütung bei einer Höhergruppierung von Vergütungsgruppe Vc in die Vergütungsgruppe Va oder Vb um die Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte aufrückt. Ist jedoch die Anfangsgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe oder die Grundvergütung, die sich bei Neueinstellung nach Absatz 1 ergeben würde, höher als die Grundvergütung nach Satz 1, so wird die jeweils höhere gewährt. Hat ein Angestellter bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zulage nach § 24 bezogen und wird er in die Vergütungsgruppe höhergruppiert, nach der die Zulage berechnet war, so erhält er mindestens die Grundvergütung, die der Berechnung der Zulage zugrundegelegt war.

Die Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit ungerader Zahl be-

zeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(3) Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Einstellung das 21. bzw. 25. Lebensjahr bereits überschritten hat, erhält die Grundvergütung, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres in der Eingangsgruppe seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen und am Tage der Einstellung in die Anstellungsgruppe unter Zugrundelegung der Aufrückungszulage II höhergruppiert worden wäre, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung der Anstellungsgruppe. Diese Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Eingangsgruppen im Sinne des Satzes 1 sind

für die Verg.Gr. IX b u. IX a	die Verg.Gr. X,
für die Verg.Gr. VIII	die Verg.Gr. IX b,
für die Verg.Gr. VII	die Verg.Gr. VIII,
für die Verg.Gr. VI b	die Verg.Gr. VII,
für die Verg.Gr. Vc, Vb, Va u. IVb	die Verg.Gr. VI b,
für die Verg.Gr. IV a	die Verg.Gr. V b,
für die Verg.Gr. III	die Verg.Gr. IV a,
für die Verg.Gr. II a u. I b	die Verg.Gr. II a,
für die Verg.Gr. I a	die Verg.Gr. II a.

(4) Bei einer Herabgruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung, die er erhalten würde, wenn er die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einer höheren Vergütungsgruppe verbrachten Zeiten in der neuen Vergütungsgruppe abgeleistet hätte; in gleicher Weise werden Zeiten berücksichtigt, die der Angestellte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses früher in der neuen Vergütungsgruppe verbracht hat. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Rückt der Angestellte später wieder in die verlassene Vergütungsgruppe auf, erhält er die zuletzt in dieser Vergütungsgruppe bezogene Grundvergütung, wenn sie höher ist als die nach Absatz 2 errechnete.

Rückt der Angestellte in eine niedrigere als die verlassene Vergütungsgruppe auf, so wird er in sinngemäßer Anwendung der Sätze 1 bis 3 so behandelt, wie wenn er die in der ursprünglich verlassenen Vergütungsgruppe verbrachte Zeit in der Vergütungsgruppe verbracht hätte, in die er aufrückt.

(5) Der Angestellte, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde aus einer Verwaltung oder aus einem Betrieb, die von diesem Tarifvertrag erfaßt werden, oder aus einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, ausgeschieden war, erhält bei einer Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die zuletzt bezogene Grundvergütung, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete, höchstens jedoch den für den Bereich der Landeskirche maßgebenden Höchstbetrag der Grundvergütungen. Ein vom Angestellten zu vertretender Grund liegt vor, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt hat oder wenn es auf seine Veranlassung vorzeitig aufgelöst oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist, es sei denn, daß er im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis mit Billigung des bisherigen Arbeitgebers übergetreten ist oder das

Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitschädigung aufgelöst hat.

Wird der Angestellte in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingestellt, so wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 4 festgesetzt, wenn sie höher ist als die nach Absatz 3 errechnete Grundvergütung. Wird der Angestellte später in eine Vergütungsgruppe höhergruppiert, die nicht höher ist als die vor dem Ausscheiden innegehabte, so wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 4 Satz 3 oder 4 festgesetzt, wenn sie höher ist als die nach Absatz 2 errechnete Grundvergütung;

dies gilt nicht, wenn die Grundvergütung des Angestellten vor der Einstellung in die niedrigere Vergütungsgruppe nach § 27 Abschn. A des BAT in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung festgesetzt war.

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

(6) Ist bei der Anwendung der Absätze 4 und 5 von einer Grundvergütung auszugehen, auf die der für den Bereich der Landeskirche geltende Vergütungstarifvertrag noch nicht angewendet worden ist, so ist die Grundvergütung zugrunde zu legen, die sich bei seiner Anwendung ergeben hätte, es sei denn, daß die nach Absatz 5 Satz 1 zu berücksichtigende Grundvergütung höher ist.

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

§ 28

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 25 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen V a, V b, VI b bis IX b, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I b und II a, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen V a, V b, VI b bis IX b
nach Vollendung des 18. Lebensjahres 88 v. H.,
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 92 v. H.,
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 96 v. H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I b und II a
vor Vollendung des 25. Lebensjahres 95 v. H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten Angestellten erhalten, wenn sie auf Grund gesetzlicher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, anstelle der Grundvergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 23. bzw. 27. Lebensjahres die Grundvergütung der Angestellten mit vollendetem 21. bzw. 25. Lebensjahr. Im Falle der Auflösung

der Ehe durch Tod oder Ehescheidung tritt eine Verminderung der Grundvergütung nicht ein.

(3) § 27 Abs. 7 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

Für die Zuteilung zu den Tarifklassen des Ortszuschlages entsprechen

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
IX b bis VI b	bis einschließlich A 7
V c	A 8
V a und V b	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II a und I b	A 13 bis A 14
I a	A 15.

§ 30

Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines einundzwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe und der gleichen Ortsklasse als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze:

50 v. H. vor	Vollendung des 15. Lebensjahres,
55 v. H. nach	Vollendung des 15. Lebensjahres,
65 v. H. nach	Vollendung des 16. Lebensjahres,
75 v. H. nach	Vollendung des 17. Lebensjahres.

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

§ 31

Kinderzuschlag

(1) Der Kinderzuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen gewährt, soweit nicht nach dem Bundesbesoldungsgesetz weitergehende Ansprüche bestehen.

(2) Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten werden die vollen Sätze des Kinderzuschlags gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich der Kinderzuschlag auf drei Viertel der vollen Sätze.

(3) Wäre nach den gemäß Absatz 1 sinngemäß anzuwendenden Bestimmungen der Kinderzuschlag zur Hälfte zu gewähren, so gilt für den Fall, daß einer oder beide der Anspruchsberechtigten nicht vollbeschäftigt sind, folgendes:

- Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er den ihm zustehenden Kinderzuschlag, jedoch nicht mehr als die Hälfte des vollen Kinderzuschlags, wenn auch der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist.
- Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er keinen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte vollbeschäftigt ist.
- Ist der Angestellte vollbeschäftigt, so erhält er den vollen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist. Steht dem anderen Anspruchsberechtigten

ten ein Teil des Kinderzuschlags zu, so vermindert sich der Kinderzuschlag des Angestellten um diesen Teil.

(4) Für Kalendermonate, für die Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht, wird der Kinderzuschlag für das in Betracht kommende Kind nur insoweit gewährt, als er das gesetzliche Kindergeld übersteigt. Diese Kürzung entfällt bei der Gewährung von Sterbegeld (§ 41) für die Monate, für die das Kindergeld oder die Ersatzleistung nicht mehr zusteht.

Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlages sind jedoch Kinder, für die nach Satz 1 kein Kinderzuschlag gewährt wird, zu berücksichtigen.

§ 32

Örtlicher Sonderzuschlag

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

§ 33

Zulagen

(1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) eine Zulage,

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

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

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

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

(4) Angestellte, die infolge ihrer dienstlichen Tätigkeit ständig mit Infektions- oder Tuberkulosekranken in Verbindung oder mit infektiösem Material in Berührung kommen, erhalten eine Zusatzverpflegung, die auf der Grundlage eines Gegenwertes von 15,— DM monatlich bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages festgelegt wird. Die Zusatzverpflegung entfällt, wenn der Gefährdung bereits durch Gewährung der entsprechenden Krankenverpflegung Rechnung getragen ist. Sie entfällt auch für die Zeiten, in denen der Angestellte von der Arbeitsleistung befreit ist (z. B. bei Urlaub oder Krankheit). Eine Geldentschädigung wird nicht gewährt.

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

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1, Buchst. c) eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchst. c) bzw. die Nachdienstentschädigung nach Absatz 5 zu gewähren ist, wird zwischen den Tarifvertragspartnern jeweils gesondert vereinbart. In den Vereinbarungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

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

(8) Andere Zulagen oder Zuschläge werden nicht gewährt.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

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

§ 35

Überstundenvergütung

(1) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden 31^{er} berücksichtigenden Urlaubstag, Krankheitstag, sowie für jeden Tag, an dem der Angestellte aus sonstigen Gründen von der Arbeit befreit war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit geleistet haben würde. Werden nichtgeleistete Arbeitsstunden nachgeleistet, so werden sie nicht zum zweiten Male gezählt.

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

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

§ 36

Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Vergütung ist für den Kalendermonat zu berechnen und dem Angestellten am fünfzehnten eines jeden Kalendermonats für den laufenden Monat zu zahlen. Der Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ist zulässig. Fällt der Zahlungstag auf einen Sonntag, Feiertag oder allgemein arbeitsfreien Werktag, so finden die für die Kirchenbeamten jeweils maßgebenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Besteht der Vergütungsanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so werden für die Berechnung der auf den Anspruchszeitraum entfallenden Vergütung die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

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

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

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

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung des Landeskirchenamtes ganz oder teilweise abgesehen werden.

Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

Ab schn itt VIII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

(1) Dem Angestellten werden im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gewährt, es sei denn, daß er sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Die Krankenbezüge werden

bei einer Dienstzeit (§ 20) von weniger als zwei Jahren und an Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bis zum Ende der 6. Woche,

nach einer Dienstzeit

von mindestens 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche,
 von mindestens 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
 von mindestens 5 Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
 von mindestens 8 Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
 von mindestens 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche

der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten im Sinne der Reichsversicherungsordnung werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Krankenbezüge werden nicht gewährt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem der Angestellte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält.

Liegt dieser Zeitpunkt vor Ablauf der 16. Woche, so werden die Krankenbezüge bis zum Ablauf der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten; die Rentenansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert der Angestellte schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides

mitzuteilen, so gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge in vollem Umfange als Vorschüsse; die Rentenansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge auf den Arbeitgeber über.

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

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

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

- a) die Vergütung nach § 26,
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten drei Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten drei Kalendermonaten mindestens 21 bezahlte Überstunden angefallen sind.

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, so werden die Krankenbezüge so gewährt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) Hat der Angestellte nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über seine Arbeitsfähigkeit wieder aufgenommen und erkrankt er innerhalb von vier Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Absatz 2 festgelegten Zeit gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

Wird der Empfänger einer Berufsunfähigkeitsrente erwerbsunfähig, und erhält er deshalb Erwerbsunfähigkeitsrente, gehen die Rentenansprüche nur bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Berufsunfähigkeitsrente und Erwerbsunfähigkeitsrente auf den Arbeitgeber über.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. c:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{30}$ der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

§ 38

Krankenbezüge bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte

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

- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und

- e) die Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

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

(2) Übersteigt der erlangte Schadenersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach § 37, so erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadenersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Angestellten nicht vernachlässigt werden.

§ 39

Jubiläumszuwendungen

(1) Der Angestellte erhält als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

von 25 Jahren 200,— DM,
von 40 Jahren 350,— DM,
von 50 Jahren 500,— DM.

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

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

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

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

Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Angestellten, so wird die Jubiläumszuwendung den nach § 41 Sterbegeldberechtigten gewährt. § 41 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

§ 41

Sterbegeld

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

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die ehelichen und für ehelich erklärten Abkömmlinge,
- c) die von ihm an Kindes statt angenommenen Kinder,
- d) die Verwandten der aufsteigenden Linie,
- e) die Geschwister und Geschwisterkinder,
- f) die Stiefkinder

Sterbegeld, wenn sie zur Zeit des Todes zur häuslichen Gemeinschaft des Angestellten gehört haben. Das gleiche gilt für die unehelichen Kinder einer Angestellten und deren Abkömmlinge.

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

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern oder Stiefkindern, deren Ernährer der Verstorbene ganz oder überwiegend gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

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

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

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

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

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder die Ruhegeldeinrichtung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.

Abschnitt IX

Reisekosten, Trennungentschädigung, Umzugskostenersatzung

(§§ 42 bis 45 entfallen; vgl. Tarifvertrag vom 15. 9. 1965 — Kirchl. Ges. u. V.-Bl. S. 158.)

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen-
versorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten finden die kirchengesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

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

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

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

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

- a) die Vergütung nach § 26,
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten drei Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten drei Kalendermonaten mindestens 2) bezahlte Überstunden angefallen sind.

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

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

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

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so be-

messen sein, daß der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches — auf Verlangen durch amts- oder vertrauensärztliches — Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

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

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2 Buchst. e):

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag $\frac{1}{78}$ der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
	Werk tage		
I a	25	32	36
I b bis IV a	22	27	32
IV b bis VI	20	24	30
VII bis IX	18	22	27

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

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen erhalten

- a) Angestellte, die überwiegend in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt sind,
- b) Gemeindefröiweibern,

- e) Sozialsekretäre, Volks-, Gesundheits-, Wohlfahrtspfleger, Fürsorger, Jugendpfleger, die überwiegend im Außendienst beschäftigt werden,
- d) Angestellte, die als Aufsichtspersonen über Angestellte oder Arbeiter unter den gleichen Bedingungen wie diese zu arbeiten haben, sofern den zu beaufsichtigenden Angestellten oder Arbeitern auf Grund tariflicher Vorschriften ein Zusatzurlaub zusteht.

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

(4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

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

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

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

§ 49

Zusatzurlaub

Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind die für die Kirchenbeamten jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

§ 50

Sonderurlaub

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

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

§ 51

Abgeltung

- (1) Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,
- wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,
 - im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorfänglich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde,
 - im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigtweise aufgelöst worden ist,
 - im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59), wenn der noch zustehende Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.
- Im Falle des § 47 Abs. 4 ist beim Ausscheiden des Angestellten eine Abgeltung nicht zulässig.
- (2) Die Geldabfindung beträgt $\frac{1}{20}$ der monatlichen Vergütung (§ 26) für jeden abzugelbenden Urlaubstag.

§ 52

Arbeitsbefreiung

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

- zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht
 - zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
 - zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
 - zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlaßt sind,
 - bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen und zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses. Die Freistellung zur Übung kann nur insoweit verlangt werden, als die dienstlichen Verhältnisse die Freistellung von der Arbeit zulassen.

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann.

2. aus folgenden Anlässen:

- bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- bei amts-, kassen- und vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatz-

stücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gilt,

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

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

- a) bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand in Ausnahmefällen 1 Tag,
2 Tage,
- b) bei Umzug anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zu 4 Tagen,
- c) bei Eheschließung des Angestellten 2 Tage,
- d) bei Einsegnung und entsprechenden kirchlichen Feiern, bei Eheschließung des Kindes 1 Tag,
- e) bei der silbernen und bei der goldenen Hochzeit des Angestellten 1 Tag,
- f) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes sowie der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Angestellte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, bis zu 4 Tagen,
jedoch nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr,
- g) bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Tage,
- h) beim Tode des Ehegatten bis zu 4 Tagen,
- i) beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern im gleichen Haushalt bis zu 2 Tagen,
außerhalb des gleichen Haushalts 1 Tag,
- k) beim 25., 40. und 50jährigen Arbeitsjubiläum 1 Tag.

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

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Landeskirche kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

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

Ab schn itt XII

Be endigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

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

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

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

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

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

§ 54

Außerordentliche Kündigung

Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist auch der Kirchenaustritt.

§ 55

Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann nur aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt wor-

den ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundsünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

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

§ 57

Schriftform der Kündigung

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

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

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

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

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

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

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

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

(4) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

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

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

(3) Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsiebzigsten Lebensjahres eingestellt werden.

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

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

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

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

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

- 1. der Angestellte wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
- 2. die Angestellte außerdem wegen
 - a) bevorstehender Heirat,
 - b) Schwangerschaft,
 - c) Niederkunft in den letzten drei Monaten,

d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes nach Vollendung des sechszigsten Lebensjahres

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat. Das Übergangsgeld nach Nr. 2 a) wird erst nach der Heirat gewährt und nur, wenn das standesamtliche Eheaufgebot spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden erfolgt.

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

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

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

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 39 Absatz 1 Satz 4 bis 6 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

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

Dabei bleibt eine Beschäftigung

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

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem WVG oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufs- unfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Absatz 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeits- verhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstüt- zung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem WVG, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel bei- gesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genann- ten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Ren- ten nach dem Bundesversorgungsgesetz, der nach dem Beam- tenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Un- fallausgleich oder Hilfslosigkeitszuschlag sowie Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialisti- schen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die ent- sprechenden Gesetze der Länder), soweit sie zum Ausgleich eines Schadens an Körper und Gesundheit geleistet werden.

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in halben Monatsbeträgen am fünfzehnten und letzten Tage eines Monats gezahlt, erst- malig am fünfzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der An- gestellte anzugeben, ob und welche laufende Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

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

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht ge- zahlte Betrag an die in § 41 Abs. 1 bezeichneten Hinterblie- benen in einer Summe gezahlt.

Abchnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Werkdienstwohnungen

(1) Der Angestellte ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Ver- hältnisse es erfordern. Im übrigen gelten für das Werk- dienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 die in der Landeskirche jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Bezieht der Angestellte als Inhaber einer Werkdienst- wohnung von der Verwaltung oder dem Betrieb seines Ar- beitgebers Energie oder Brennstoffe, so hat er die anteili- gen Gesehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(3) Beim Tode des Angestellten verbleiben die als Werk- dienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung den in § 41 Abs. 1 genannten Hinterbliebenen nach Maßgabe der in der Landeskirche jeweils geltenden Bestim- mungen über Werkdienstwohnungen.

§ 66

Schutzkleidung

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

§ 67

Dienstkleidung

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

§ 68

Sachleistungen

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

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

Wird in diesem Tarifvertrag auf die für die Kirchen- beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen und sind Kirchenbeamte bei dem Arbeitgeber nicht beschäftigt, so gelten die landeskirchlichen Vorschriften für Kirchenbeamte.

§ 70

Ausschlussfristen

(1) Die Ansprüche auf Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren als der bei der Einstellung festgelegten bzw. der bisherigen Vergütungsgruppe oder auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 22 bis 25 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Ver- gütung (§ 26) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Andere Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag müssen inner- halb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

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

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

Besitzstandswahrung

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

1. Für den Angestellten, dessen Kündigungsfrist bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen länger ist als die sich für ihn nach § 53 Abs. 2 ergebende Frist, verbleibt es bei seiner bisherigen Kündigungsfrist, bis sich nach § 53 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.
War der Angestellte bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen bereits unkündbar, so bleibt er unkündbar.
2. Hat der Angestellte nach den bisherigen Bestimmungen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen für eine längere Dauer als nach diesem Tarifvertrag, so verbleibt es dabei.
3. Der Angestellte, der in der Zeit vom 1. April 1961 bis 31. März 1962 ausscheidet, erhält den Urlaub nach den Vorschriften des § 11 T.O.A., wenn dieser länger ist als der ihm nach § 48 Abs. 4 zustehende Urlaub.
4. Für eine Gemeindeförderin, die beim Abschluß dieses Tarifvertrages im Dienst steht und nach den bisherigen Bestimmungen Anspruch auf einen längeren Erholungsurlaub als nach diesem Tarifvertrag hat, wird der Besitzstand gewahrt.
5. Die Einreihung eines unter die Vergütungsordnung fallenden Angestellten, der beim Inkrafttreten des KAT günstiger als nach der Anlage 1 eingereiht war, bleibt unberührt.
6. Für Kraftfahrer, die sich am 31. 3. 1963 im Dienstverhältnis befinden, verbleibt es bei der 45-Stundenwoche gemäß § 15 Abs. 1.

§ 72

Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

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

2. Zu § 2:

Die Tarifvertragspartner sind sich einig darüber, daß für die in § 2 Buchst. a und b genannten Angestellten Sonderregelungen getroffen werden, und zwar spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach Vertragsabschluß. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die bisherigen Regelungen.

3. Zu § 19:

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

4. Zu §§ 23 und 24:

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

5. Zu § 27:

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

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

6. Zu § 33 Abs. 6:

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

7. Zu § 37:

Der Angestellte, der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages wegen Unfalls oder Krankheit arbeitsunfähig ist, erhält die Krankenbezüge, wie wenn dieser Tarifvertrag bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit gegolten hätte mit der Maßgabe, daß Krankenbezüge nach § 37 erst vom Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ab gezahlt werden.

8. Zu § 53:

Ist das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der amtlichen Bekanntmachung dieses Tarifvertrages bereits gekündigt, so bleiben die vorher bestehenden Kündigungsfristen unberührt.

9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:

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

10. Zu § 63:

Hat ein Arbeitgeber bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Übergangsgeld nach der W.O. zu § 16 T.O.A. gewährt und dabei bei Angestellten, die am 8. Mai 1945 im öffentlichen Dienst standen und ihr Amt oder ihren Arbeitsplatz aus anderen als beamten- oder tarifrechtlichen Gründen verloren haben, Zeiten der unverschuldeten Nichtbeschäftigung nicht als Unterbrechung im Sinne der W.O. zu § 16 T.O.A. angesehen, so gelten diese Zeiten auch nach Inkrafttreten dieses Tarifvertra-

ges nach Maßgabe der bei dem Arbeitgeber bestehenden Bestimmungen nicht als Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses.

11. Zu § 70 Abs. 1:

Für die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach bisherigem Recht entstandenen Ansprüche endet die Ausschlußfrist am 31. August 1962.

12. Zu § 70 Abs. 2:

Für Ansprüche, die bis zum 30. Juni 1961 fällig geworden sind, endet die Ausschlußfrist am 31. August 1962.

13. Zu Anlage 1:

Für einen im Dienst befindlichen Angestellten, der nach der Vergütungsordnung (Anlage 1) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllt, erfolgt die Aufrückung nach § 27.

§ 73

Schlichtungsvereinbarung

Für die Regelung von Streitigkeiten zwischen den Vertragspartnern gilt die zwischen ihnen am 3. Mai 1960 geschlossene Schlichtungsvereinbarung.

§ 74

Schlußvorschriften

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden aufgehoben

- a) der Tarifvertrag vom 3. Mai 1960 für Angestellte in Schleswig-Holstein und Hamburg mit Ausnahme des § 8 Ziff. 6 (Weihnachtszuwendungen für Angestellte),
- b) der Tarifvertrag vom 1. / 5. / 6. September 1960 über den Erholungsurlaub der Tarifangestellten 1960.

§ 75

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft²⁾.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. März 1966, schriftlich gekündigt werden. Abweichend hiervon können § 27 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats und die Anlage 1 oder einzelne ihrer Teile oder Abschnitte mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Anlage 1

Vergütungsordnung

Vor bemer kungen:

Die Vergütungsordnung enthält die Abschnitte A (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) und B (Besondere Tätigkeitsmerkmale). Für Angestellte, die außerhalb des Abschnitts A mit besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts A nicht.

Ann. ²⁾ Dieser Zeitpunkt gilt nur für die ursprüngliche Fassung des KAT.

Inhaltsübersicht:

Ab schnitt A (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale)

- Abt. 01 Angestellte der Vergütungsgruppen IX b bis III
- Abt. 02 Angestellte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit

Ab schnitt B (Besondere Tätigkeitsmerkmale)

- Abt. 10 Kirchenmusiker
- Abt. 11 Lehrkräfte für Religionsgespräche
- Abt. 12 Gemeinde- und Propsteidiafone
- Abt. 13 Gemeindehelfer(innen) und entsprechende Angestellte
- Abt. 14 Gemeindegewerkschaften und Angestellte im Gemeindegewerkschaftsdienst (Pflegedienst)
- Abt. 15 Sozialsekretäre
- Abt. 16 Küster, Kirchendiener und Angestellte im Friedhofsdienst
- Abt. 20 Erzieher, Heimleiter, erzieherisch tätige Angestellte
- Abt. 21 Jugendwarte
- Abt. 22 Kinderpflegerinnen, Kindergartenhelferinnen
- Abt. 23 Kindergärtnerinnen
- Abt. 24 Jugendleiterinnen
- Abt. 25 Sozialarbeiter, fürsorgerisch tätige Angestellte
- Abt. 30 Verwaltungsangestellte
- Abt. 31 Technische Angestellte und Meister
- Abt. 32 Kraftfahrer
- Abt. 33 Hauspersonal, soweit als Angestellte tätig
- Abt. 34 Angestellte im Wirtschafts- und Küchendienst

Protokollnotizen

Ab schnitt A (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale)

Ab teilung 01

01. Angestellte der Vergütungsgruppen IX b bis III

1. Vergütungsgruppe IX b

Angestellte mit einfachen Arbeiten im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im Außendienst (z. B. nach Schema zu erledigende Arbeiten, Postabfertigung, Führung von Briefstagebüchern, Inhaltsverzeichnissen, Führung von einfachen Karteien, z. B. Zettelkatalogen, nach Eigen- oder Ortsnamen geordnete Karteien, Führung von Kontrolllisten, Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung, häufig wiederkehrender Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen, Lesen von Keinschriften, Herausuchen von Vorgängen an Hand der Tagebücher).

2. Vergütungsgruppe IX a

Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung.

3. Vergütungsgruppe VIII

Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit, sofern nicht anderweitig eingereiht, im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im Außendienst (z. B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten An-

- gaben, ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung, Führung von Briefstagebüchern schwieriger Art, Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien, buchhalterische Übertragungsarbeiten, Zinsstafelberechnungen, Kontenführung).
4. Vergütungsgruppe VII
- a) Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. ihres Aufgabenkreises.)
- b) Angestellte wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
5. Vergütungsgruppe VI b
- a) Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß 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 dieses Merkmal nicht erfüllen. Die selbständigen Leistungen müssen sich auf die Tätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, beziehen. Der Umfang der selbständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
- b) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
6. Vergütungsgruppe V c
- Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.
- (Die Klammerfäße zu Nr. 5 Buchst. a gelten entsprechend.)
7. Vergütungsgruppe V b
- Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.
- (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in Nr. 5 a und Nr. 6 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)
8. Vergütungsgruppe IV b
- a) Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich aus Nr. 7 dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben.

b) Angestellte wie zu Nr. 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

9. Vergütungsgruppe IV a

Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus Nr. 8 Buchst. a herausheben.

10. Vergütungsgruppe III

Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Nr. 9 herausheben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9)

Abteilung 02

02. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit

1. Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Vergütungsgruppe I b

a) Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus Nr. 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

b) Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus Nr. 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

c) Angestellte wie zu Nr. 1 nach elfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a, wenn sie die zweite theologische Prüfung für evangelische Geistliche oder eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im übrigen nach fünfzehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a.

(Den Zeiten in Vergütungsgruppe II a stehen Zeiten gleich, die vor dem 1. Januar 1966 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind.)

3. Vergütungsgruppe I a

Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Nr. 2 Buchst. a herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

Abteilung 10

10. Kirchenmusiker

1. Vergütungsgruppe VII
Kirchenmusiker mit B-Prüfung in B-Stellen mit einfacheren Verhältnissen.
 2. Vergütungsgruppe VI b
a) Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in B-Stellen.
b) Kirchenmusiker wie zu Nr. 1 nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
 3. Vergütungsgruppe V c
Kirchenmusiker wie zu Nr. 2 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
 4. Vergütungsgruppe V b
a) Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stellen.
b) Kirchenmusiker wie zu Nr. 2 Buchst. a, die in ihrer Gemeinde eine umfassende kirchenmusikalische Arbeit leisten, nach mehrjähriger Bewährung.
 5. Vergütungsgruppe IV b
Kirchenmusiker wie zu Nr. 4 Buchst. a, die in ihrer Gemeinde eine umfassende kirchenmusikalische Arbeit leisten, nach mehrjähriger Bewährung.
 6. Vergütungsgruppe IV a
Kirchenmusiker wie zu Nr. 5, die sich durch ihre besonderen kirchenmusikalischen Leistungen aus Nr. 5 herausheben.
 7. Vergütungsgruppe III
Kirchenmusiker wie zu Nr. 6 in Stellen, die für die Landeskirche von besonderer Bedeutung sind.
 8. Vergütungsgruppe II a
Kirchenmusiker mit A-Prüfung nach abgeschlossener Hochschulbildung für Kirchenmusik in A-Stellen, die für die Landeskirche von besonderer Bedeutung sind.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 2)

Abteilung 11

11. Lehrkräfte für Religionsgespräche

1. Vergütungsgruppe VI b
Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen mit anerkannter Oberseminarausbildung.
2. Vergütungsgruppe V b
a) Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen mit anerkannter kirchlicher Berufsausbildung (z. B. als Diakon oder Gemeindeglieder/in) und anerkannter Oberseminarausbildung.
b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
3. Vergütungsgruppe IV b
a) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
b) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. a mit besonders vielfältiger und verantwortungsvoller Tätigkeit.

12. Gemeinde- und Propsteidiafone

1. Vergütungsgruppe VI b
Gemeinde- und Jugenddiakone.
2. Vergütungsgruppe V c
Diafone wie zu Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
3. Vergütungsgruppe V b
a) Diafone wie zu Nr. 1 mit besonders verantwortungsvollem Tätigkeitsbereich.
b) Propsteidiafone.
4. Vergütungsgruppe IV b
Diafone wie zu Nr. 3 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

Abteilung 13

13. Gemeindeglieder(innen) und entsprechende Angestellte

1. Vergütungsgruppe IX b
Glieder(innen) im Gemeindedienst (ohne Ausbildung).
2. Vergütungsgruppe IX a
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe VIII
a) Glieder(innen) im Gemeindedienst nach langjähriger Bewährung.
b) Pfarrgehilfen/innen (Gemeindefsekretäre/innen) mit förderlicher Vorbildung.
4. Vergütungsgruppe VII
a) Gemeindeglieder(innen) nach dem Abschluß einer anerkannten Ausbildung.
b) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
5. Vergütungsgruppe VI b
Gemeindeglieder(innen) wie zu Nr. 4 Buchst. a
a) nach dem ersten Berufsjahr (Anerkennungsjahr) oder
b) mit selbständiger Tätigkeit in nicht unerheblichem Umfang.
6. Vergütungsgruppe V c
Gemeindeglieder(innen) wie zu Nr. 5 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
7. Vergütungsgruppe V b
Gemeindeglieder(innen) mit besonders schwierigem und verantwortungsvollem Tätigkeitsbereich, insbesondere in Propstei- und landeskirchlichen Stellen.
8. Vergütungsgruppe IV b
Gemeindeglieder(innen) wie zu Nr. 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

Abteilung 14

14. Gemeindefachwebern, Angestellte im Gemeinbedienst (Pflegebedienst)

1. Vergütungsgruppe IX b
 - a) Haus- und Familienpflegehelferinnen und entsprechende Angestellte im Gemeinbedienst.
 - b) Pflegehelfer in Alters- und Pflegeheimen.
2. Vergütungsgruppe IX a
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.
3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.
 - b) Dorfhelferinnen, Haus- und Familienpflegerinnen mit abgeschlossener Ausbildung und Prüfung.
 - c) Pfleger in Alters- und Pflegeheimen ohne Fachprüfung.
4. Vergütungsgruppe VII
 - a) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. b und c nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
 - b) Gemeindefachwebern mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester.
 - c) Krankenpfleger und -schwester mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpfleger (-schwester).
5. Vergütungsgruppe VI b
 - a) Gemeindefachwebern wie zu Nr. 4 Buchst. b nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
 - b) Krankenpfleger und -schwestern wie zu Nr. 4 Buchstabe c nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

Abteilung 15

15. Sozialsekretäre

1. Vergütungsgruppe VII
Sozialsekretäre mit abgeschlossener allgemeiner Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung.
2. Vergütungsgruppe VI b
 - a) Sozialsekretäre wie zu Nr. 1 mit einer mindestens einjährigen anerkannten zusätzlichen Ausbildung.
 - b) Sozialsekretäre wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe V c
Sozialsekretäre wie zu Nr. 2 Buchst. b nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
4. Vergütungsgruppe V b
 - a) Sozialsekretäre wie zu Nr. 2 mit besonders verantwortungsvollem Tätigkeitsbereich.
 - b) Sozialsekretäre wie zu Nr. 2 Buchst. a nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
5. Vergütungsgruppe IV b
Sozialsekretäre wie zu Nr. 4 Buchst. a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

Abteilung 16

16. Küster, Kirchendiener und Angestellte im Friedhofsdienst

1. Vergütungsgruppe IX b
 - a) Friedhofsgärtner und Friedhofswärter auf Friedhöfen ab 2 ha angelegter Fläche und 50 Bestattungen jährlich.
 - b) Kirchendiener sowie Kirchendiener und Friedhofswärter im Doppelamt in kleinen Kirchengemeinden
2. Vergütungsgruppe IX a
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.
3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) Küster (Kirchenvögte).
 - b) Kirchendiener sowie Kirchendiener und Friedhofswärter im Doppelamt in mittleren und großen Kirchengemeinden.
 - c) Kirchendiener sowie Kirchendiener und Friedhofswärter im Doppelamt in kleinen Kirchengemeinden mit schwierigen Verhältnissen.
 - d) Friedhofsverwalter mit Gärtnergehilfenprüfung.
 - e) Friedhofsgärtner mit Gärtnergehilfenprüfung auf Friedhöfen ab 2,5 ha angelegter Fläche und 70 Bestattungen jährlich.
 - f) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.
4. Vergütungsgruppe VII
 - a) Küster (Kirchenvögte) in mittleren Kirchengemeinden mit schwierigen Verhältnissen und in großen Kirchengemeinden.
 - b) Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung oder entsprechender Vorbildung
auf Friedhöfen ab 2,5 ha angelegter Fläche und 70 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (überwiegende Grabanlage und -pflege liegt vor, wenn die Zahl der von der Friedhofsverwaltung gepflegten Gräber höher ist als die der von privaten Gärtnern gepflegten Gräber) oder
auf Friedhöfen ab 4 ha angelegter Fläche und 100 Bestattungen jährlich.
 - c) Friedhofsobergärtner als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, der eine Tätigkeit mindestens wie nach Nr. 5 Buchst. b ausübt.
 - d) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis e nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
5. Vergütungsgruppe VI b
 - a) Küster (Kirchenvögte) an Kirchen von besonderer Bedeutung mit besonders verantwortungsvollem Arbeitsbereich.
 - b) Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung oder mit entsprechender Vorbildung nach fünfjähriger Bewährung in der Stelle mit entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen

- auf Friedhöfen ab 5 ha angelegter Fläche und 100 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammerdefinition zu Nr. 4 b) oder
- auf Friedhöfen ab 8 ha angelegter Fläche und 150 Bestattungen jährlich.
- c) Friedhofsobergärtner mit Gärtnermeisterprüfung als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, der eine Tätigkeit mindestens nach Nr. 6 ausübt.
- d) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a bis c nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
6. Vergütungsgruppe V b
Friedhofsverwalter
mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau oder
mit Gärtnermeisterprüfung nach fünfjähriger Bewährung in der Stelle mit entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen
auf Friedhöfen ab 8 ha angelegter Fläche und 250 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. die Klammerdefinition zu Nr. 4 b) oder
auf Friedhöfen ab 15 ha angelegter Fläche und 500 Bestattungen jährlich.
7. Vergütungsgruppe IV b
a) Friedhofsverwalter
mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau oder
mit Gärtnermeisterprüfung nach achtjähriger Bewährung in der Stelle mit entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen
auf Friedhöfen ab 10 ha angelegter Fläche und 400 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammerdefinition zu Nr. 4 b) oder
auf Friedhöfen ab 20 ha angelegter Fläche und 700 Bestattungen jährlich.
b) Friedhofsverwalter wie zu Nr. 6 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
8. Vergütungsgruppe IV a
Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau auf Friedhöfen ab 30 ha angelegter Fläche und 1000 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammerdefinition zu Nr. 4 Buchst. b).
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 4, 5 und 10)
- Abteilung 20
20. Erzieher, Heimleiter, erzieherisch tätige Angestellte
1. Vergütungsgruppe VIII
Angestellte, die als Erzieher tätig sind.
2. Vergütungsgruppe VII
a) Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung.
b) Erzieher mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung,
- Lehrmeister, Leiter von Lehrwerkstätten in Erziehungsheimen und Erzieher von Arbeitsgruppen.
- c) Leiter von Werkstätten in Heimen der Offenen Tür.
- d) Angestellte wie zu Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
3. Vergütungsgruppe VI b
a) Leiter von Heimen der Offenen Tür.
b) Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung in entsprechender Tätigkeit.
c) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. b in Stellen von besonderer Bedeutung.
d) Verantwortliche Mitarbeiter eines Heimleiters, der eine Tätigkeit mindestens nach Nr. 5 ausübt.
e) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. a bis c nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
4. Vergütungsgruppe V c
Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis c nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
5. Vergütungsgruppe V b
a) Leiter von Wohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung bis zu 99 Plätzen.
b) Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung bis zu 49 Plätzen.
c) Leiter von Kinderwohnheimen für körperlich und seelisch gestörte oder gefährdete Kinder.
d) Leiter von Heimen für verwahrloste Kinder.
e) Leiter von Heimen der Offenen Tür bei durchschnittlich mindestens 400 Besuchern täglich oder besonders vielseitigem Arbeitsbereich.
f) Verantwortliche Mitarbeiter eines Heimleiters, der eine Tätigkeit mindestens nach Nr. 6 Buchst. b oder c ausübt.
g) Erzieher in Heimen und Oberschulinternaten, die sich durch besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus Nr. 3 Buchst. c herausheben.
6. Vergütungsgruppe IV b
a) Angestellte wie zu Nr. 5 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
b) Leiter von Wohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
c) Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
d) Verantwortliche Mitarbeiter eines Heimleiters, der eine Tätigkeit nach Nr. 7 ausübt.
e) Leitende Erzieher in Oberschulinternaten mit mindestens 150 Plätzen.
7. Vergütungsgruppe IV a
a) Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen.
b) Leiter von heilpädagogischen Heimen.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 11 und 14)

Abteilung 21

21. Jugendwarte

1. Vergütungsgruppe VIII
Jugendwarte ohne kirchlich anerkannte Fachausbildung.
2. Vergütungsgruppe VII
 - a) Jugendwarte nach dem Abschluß einer kirchlich anerkannten Fachausbildung.
 - b) Jugendwarte wie zu Nr. 1 nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
3. Vergütungsgruppe VI b
Jugendwarte wie zu Nr. 2 Buchst. a
 - a) nach dem ersten Berufsjahr oder
 - b) mit selbständiger Tätigkeit in nicht unerheblichem Umfang.
4. Vergütungsgruppe V c
Jugendwarte wie zu Nr. 3 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
5. Vergütungsgruppe V b
Jugendwarte mit besonders schwierigem und verantwortungsvollem Tätigkeitsbereich, z. B. Propstei- und Landesjugendwarte.
6. Vergütungsgruppe IV b
Jugendwarte wie zu Nr. 5 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 12)

Abteilung 22

22. Kinderpflegerinnen, Kindergarten-
helferinnen

1. Vergütungsgruppe IX b
 - a) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung.
 - b) Angestellte in der Tätigkeit von Kindergärtnerinnen oder Sortnerinnen.
2. Vergütungsgruppe IX a
Angestellte wie zu Nr. 1 Buchst. b nach zweijähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der kirchlichen oder staatlichen Prüfung.
 - b) Angestellte wie zu Nr. 1 Buchst. b nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
4. Vergütungsgruppe VII
Kinderpflegerinnen wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 11 und 12)

Abteilung 23

23. Kindergärtnerinnen

1. Vergütungsgruppe VII
Kindergärtnerinnen und Sortnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung.
2. Vergütungsgruppe VI b
Kindergärtnerinnen und Sortnerinnen wie zu Nr. 1
 - a) als Leiterinnen von Kindergärten, Sorten, Kindertagesstätten, Krabbelstuben und ähnlichen Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen,
 - b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten, soweit letztere Tätigkeiten mindestens nach Vergütungsgruppe V b ausüben, oder wenn ihnen mindestens vier Angestellte im Erziehungsdienst ständig unterstellt sind,
 - c) in Kinderheimen nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII,
 - d) in Gruppen von körperlich oder seelisch gestörten, von gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen,
 - e) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
3. Vergütungsgruppe V c
Kindergärtnerinnen und Sortnerinnen nach mindestens zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit durchgehendem Tagesbetrieb und einer Durchschnittsbelegung von 80 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 7 und 15)

Abteilung 24

24. Jugendleiterinnen

1. Vergütungsgruppe V b
Jugendleiter(innen) mit staatlicher oder entsprechender kirchlicher Prüfung
 - a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 80 Plätzen und von Heimen,
 - b) als Lehrer(innen) an Fachschulen oder mit Erziehungsaufgaben an Heimschulen oder Internaten.
2. Vergütungsgruppe IV b
Jugendleiter(innen)
 - a) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen,
 - b) als Leiter(innen) von Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen,
 - c) wie zu Nr. 1 Buchst. a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b,
 - d) wie zu Nr. 1 Buchst. b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

3. Vergütungsgruppe IVa Jugendleiter(innen)

- a) wie zu Nr. 2 Buchst. d, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und schwierigen Aufgabenbereich aus Nr. 2 Buchst. d herausheben,
- b) als Leiter(innen) von Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen,
- c) als Leiter(innen) von Ausbildungsstätten.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 6, 8 und 15)

Abteilung 25

25. Sozialarbeiter, fürsorgerisch tätige Angestellte

1. Vergütungsgruppe IXb
Bahnhofsmissionarinnen.
2. Vergütungsgruppe IXa
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) fürsorgerisch tätige Angestellte ohne Abschlußprüfung.
 - b) Bahnhofsmissionarinnen
als Leiterinnen von Bahnhofsmissionen in Städten bis zu 60 000 Einwohnern, oder
mit großem Verantwortungsbereich (z. B. auf Eisenbahnnotenpunkten, Umsteigebahnhöfen, Grenzbahnhöfen), oder
bei drei Hilfskräften.
4. Vergütungsgruppe VII
 - a) Bahnhofsmissionarinnen als Leiterinnen von Bahnhofsmissionen in Städten über 60 000 Einwohnern oder auf Bahnhöfen mit Übernachtungen.
 - b) Gildemeister.
 - c) Angestellte wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
5. Vergütungsgruppe VIb
 - a) Sozialarbeiter ohne kirchliche oder staatliche Anerkennung.
 - b) Gildemeister nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
 - c) Bahnhofsmissionarinnen wie zu Nr. 4 Buchst. a nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
6. Vergütungsgruppe Vb
Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
7. Vergütungsgruppe IVb
Sozialarbeiter wie zu Nr. 6 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
8. Vergütungsgruppe IVa
Sozialarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen.

30. Verwaltungsangestellte

1. Vergütungsgruppe IXb
 - a) Bibliotheksangestellte.
 - b) Maschinenschreiber.
2. Vergütungsgruppe IXa
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IXb.
3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) Bibliotheksangestellte mit schwierigerer Tätigkeit.
 - b) Kirchenbuchführer.
 - c) Stenotypistinnen, die vorwiegend geläufig Stenogramme aufnehmen und diese schnell und in fehlerfreier deutscher Sprache in Maschinenschrift übertragen können.
4. Vergütungsgruppe VII
 - a) Buchhalter und Kontenverwalter mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit in Kassen.
 - b) Fotolaboranten.
 - c) Kanzleivorsteher (als solche gelten Leiter von Kanzleien mit einem Personal von mindestens fünf Kanzleikräften).
 - d) Kirchenbuchführer, wenn ihre Tätigkeit nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften ihres Aufgabenkreises erfordert.
 - e) Kirchenrechnungsführer.
 - f) Maschinenbuche an saldierenden Buchungsmaschinen mit mindestens sechs Zählwerken oder an Buchungsmaschinen mit Programmeinstellung.
 - g) Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und dem Ausbau einer Registratur.)
 - h) Sekretäre und Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung.
 - i) Angestellte wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung.
5. Vergütungsgruppe VIb
 - a) Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern.
 - b) Buchhalter in Kassen, die sich dadurch aus Nr. 4 Buchstabe a herausheben, daß sie besonders schwierige Arbeiten verrichten.
 - c) Fotolaboranten nach langjähriger Bewährung.
 - d) Kanzleivorsteher im Landeskirchenamt.
 - e) Kirchenrechnungsführer in mittleren Kirchengemeinden.
 - f) Leiter von Registraturen größeren Umfangs.
 - g) Registraturangestellte, die sich durch besondere Leistungen und besondere Tüchtigkeit auszeichnen.
 - h) Sekretäre und Sekretärinnen mit selbständiger Tätigkeit in besonderer Vertrauensstellung nach mehrjähriger Bewährung.

- 1) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a und c bis h nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
6. Vergütungsgruppe Vc
Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a, b, d und f, die sich durch außergewöhnliche Leistungen aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
7. Vergütungsgruppe Vb
- a) Buchhalter
in Propstei- oder Kirchengemeindevorstandskassen, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben, daß sie die Rechnungsführung und -legung selbstständig durchführen
oder
in der Landeskirchenkasse mit umfassenden Fachkenntnissen und überwiegend selbständigen Leistungen.
- b) Geschäftsführer
der landeskirchlichen Männerarbeit,
der landeskirchlichen Frauenarbeit oder
des Landesjugendpfarramts.
- c) Kassenleiter von Kirchengemeindevorständen, denen bis zu drei Mitarbeiter unterstellt sind.
- d) Kirchenrechnungsführer
in mittleren Kirchengemeinden nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.
- e) Kirchenrechnungsführer in großen Kirchengemeinden.
8. Vergütungsgruppe IVb
- a) Geschäftsführer
der landeskirchlichen Männerarbeit,
der landeskirchlichen Frauenarbeit oder
des Landesjugendpfarramts
nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.
- b) Kirchenrechnungsführer wie zu Nr. 7 Buchst. c nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.
- c) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und c nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 3, 5, 12 und 13)

Abteilung 31

31. Technische Angestellte und Meister

1. Vergütungsgruppe VIII
- a) Handwerksmeister und Industriemeister an kleineren Arbeitsstätten mit einem geringeren Maß von eigener Verantwortung.
- b) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.
2. Vergütungsgruppe VII
- a) Handwerksmeister und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- b) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VIII oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarif-

vertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.

- c) Angestellte wie zu Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe VI b
- a) Handwerksmeister und Industriemeister, die sich durch besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus Nr. 2 Buchstabe b herausheben.
- b) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. a und b nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.
4. Vergütungsgruppe Vc
Handwerksmeister und Industriemeister, die sich durch die Schwierigkeit und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus Nr. 3 Buchst. a herausheben.
5. Vergütungsgruppe Va
Technische Angestellte mit technischer Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.: Die Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten — auch im technischen Rechnungswesen —, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)
6. Vergütungsgruppe IVb
- a) Technische Angestellte mit technischer Ausbildung, die sich durch besondere Leistungen aus Nr. 5 herausheben (z. B. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnungen) sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- b) Technische Angestellte wie zu Nr. 5 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Va.
7. Vergütungsgruppe IVa
Technische Angestellte mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch künstlerische oder Spezialtätigkeit aus Nr. 6 Buchst. a herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
8. Vergütungsgruppe III
Technische Angestellte mit technischer Ausbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Nr. 7 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (Hierzu Protokollnotiz Nr. 16 und 18)

Abteilung 32 4. Vergütungsgruppe VII

32. Kraftfahrer

1. Vergütungsgruppe IX b
Kraftfahrer.

2. Vergütungsgruppe IX a
Kraftfahrer nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII
a) Kraftfahrer nach langjähriger Bewährung.
b) Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen mit besonderer Verantwortung.

4. Vergütungsgruppe VII
Kraftfahrer wie zu Nr. 3 Buchst. b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

a) Angestellte wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

b) Geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen.

c) Hausdamen.

d) Wirtschaftsvorsteherinnen und Küchenleiterinnen mit schwierigem Aufgabenbereich.

5. Vergütungsgruppe VI b

a) Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu Nr. 4 Buchst. b nach langjähriger Bewährung.

b) Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu Nr. 4 Buchst. b mit schwierigem Aufgabenbereich.

c) Hausdamen im Predigerseminar und Hausdamen nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

6. Vergütungsgruppe V c

Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu Nr. 5 Buchst. b nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Abteilung 33

33. Hauspersonal, soweit als Angestellte tätig

1. Vergütungsgruppe IX b

a) Amtsgehilfen.

b) Hausmeister.

c) Pförtner.

d) Telefonisten.

2. Vergütungsgruppe IX a

Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

a) Amtsmeister und Betriebsmeister.

b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.

4. Vergütungsgruppe VII

Amtsmeister und Betriebsmeister nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

Abteilung 34

34. Angestellte im Wirtschafts- und Küchendienst

1. Vergütungsgruppe IX b
Wirtschaftserinnen.

2. Vergütungsgruppe IX a

Wirtschaftserinnen wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

a) Wirtschaftserinnen mit mehrjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossener Sachausbildung.

b) Küchenleiterinnen.

c) Wirtschaftsvorsteherinnen.

Protokollnotizen zur Vergütungsordnung

1. Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung 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 nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

2. Kirchenmusiker in C-Stellen, die überwiegend andere Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen dieses Kataloges verrichten, werden nach dieser Vergütungsgruppe eingestuft.

3. Unter den Begriff „Kirchenrechnungsführer“ fallen Angestellte, die in der Regel mit den folgenden Aufgaben beschäftigt sind:

a) Aufstellung der Haushalts-, Kassen- und Rechnungsführung und Rechnungslegung,

b) Kirchensteuererhebung,

c) Kirchenbuchführung,

d) Führung der kirchlichen Nebenkassen,

e) Personalsachen und

f) Liegenschaftsverwaltung.

4. Bei der Anwendung der Begriffe „Kirchendiener, Küster (Kirchenvögte)“ im Sinne dieser Vergütungsordnung wird folgende Begriffsbestimmung zugrunde gelegt:

a) Kirchendiener sind Mitarbeiter, deren Tätigkeit durch folgende Arbeiten ihr Gepräge erhält:

Reinigungsarbeiten, Botengänge, Aufsicht vor Unterricht usw., Zeigen, Vorbereitung der Amtshandlungen und Gottesdienste, Pflege und Verwahrung der Abendmahlgeräte, Kleinere Reparaturarbeiten;

- b) Küster (Kirchenvögte) sind Mitarbeiter, die neben der Tätigkeit eines Kirchendieners z. B. auch folgende Arbeiten verrichten:
Mitwirkung bei der Kollekten- und Klingbeutelabrechnung, Führung von Listen und Karteien, Verwaltung der Hilfskasse der Gemeinde, Verwaltung von Zeitschriften und Büchern.
5. Die Begriffe „Kleine, mittlere und große Kirchengemeinde“ werden wie folgt festgelegt:
Kleine Kirchengemeinden sind Gemeinden mit nicht mehr als 4000 Seelen oder einer Pfarrstelle;
Mittlere Kirchengemeinden sind Gemeinden mit mehr als 4000 Seelen oder mehr als einer regelmäßig besetzten Pfarrstelle;
Große Kirchengemeinden sind Gemeinden mit mehr als 10 000 Seelen oder mehr als vier regelmäßig besetzten Pfarrstellen.
6. Die Rechtsstellung von Angestellten, die beim Inkrafttreten des KAT die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausübten, ohne die kirchliche oder staatliche Anerkennung zu besitzen oder die kirchliche oder staatliche Prüfung abgelegt zu haben, wird durch das Inkrafttreten des KAT nicht vermindert. Sind solche Angestellte mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt, so werden sie den Sozialarbeitern mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte zur Zeit des Inkrafttretens des KAT noch nicht 10 Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt worden, so treten die Wirkungen dieser Vergütungsordnung für sie in Kraft, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Neueingestellte Angestellte ohne kirchliche oder staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder kirchliche oder staatliche Prüfung als Jugendleiterin fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieser Vergütungsordnung.
7. Die Rechtsstellung der Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin, die beim Inkrafttreten des KAT die Tätigkeit von Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten und Kinderwohnheimen ausübten, ist durch das Inkrafttreten des KAT nicht vermindert worden. Sind Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt, so werden sie den Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind die Kindergärtnerinnen zur Zeit des Inkrafttretens des KAT noch nicht 10 Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt worden, so treten die Wirkungen dieser Vergütungsordnung für sie in Kraft, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben.
8. Jugendleiterinnen, die überwiegend mit Verwaltung- und nicht mit Heimleitungsaufgaben beschäftigt werden, sind nach der Abteilung 01 dieser Vergütungsordnung einzureihen.
9. Buchhaltereidienst im Sinne der Fallgruppen der Abteilung 01 dieser Vergütungsordnung bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.
10. Als Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau im Sinne dieser Vergütungsordnung gilt die Ausbildung in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsgestaltung.
11. Als kirchliche Prüfungen gelten auch Prüfungen, die im Bereich der Inneren Mission abgelegt sind.
12. Als „mehrjährig“ gilt eine Zeit von mindestens zwei Jahren, als „langjährig“ eine Zeit von mindestens drei Jahren.
13. Die bei den Kirchengemeindeverbänden beschäftigten Kirchenrechnungsführer fallen unter die Abteilung 01.
14. Unter „Lehrbefähigung“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals „Erzieher mit Lehrbefähigung“ wird die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen und Anlernlingen verstanden.
15. Kindertagesstätten (Kindertagesheime) im Sinne der Tätigkeitsmerkmale sind Krippen, Kindergärten, Hort- und Einrichtungen der örtlichen Erholungsfürsorge.
16. Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals „Technische Angestellte mit technischer Ausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
17. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

Es sind vergleichbar

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b	A 7
V e	A 8
V b und V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15

für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten Angestellten rechnen Halbtagskräfte nur zur Hälfte.

Ständige Vertreter(innen) sind nicht die Vertreter(innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

18. Meister im Sinne der Tätigkeitsmerkmale zu Abt. 31 sind Arbeitnehmer, die

- a) eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
b) auf handwerklichem Gebiet tätig sind.

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z. B. Amtsmeister, Lagermeister, Hausmeister, Betriebsmeister).

Unlage 2 a

Sonderregelung für Angestellte in Anstalten und Heimen

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelung gilt für Angestellte in Anstalten und Heimen, wenn sie

- der Förderung der Gesundheit,
- der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen,
- der Fürsorge, der Betreuung und der Beherbergung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen

dienen.

Dazu gehören auch die Angestellten in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime und Freizeitheime).

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen.

Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubs- oder Krankentage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Soweit den bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Dienst befindlichen Angestellten durch einzelarbeitsvertragliche Regelung eine Unterkunft zugewiesen war, verbleibt es dabei.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) beträgt ausschließlich der Pausen ab 1. April 1963 innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 45 Stunden, bis dahin 48 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit der Hauswirtschaftsleiterinnen, Küchenleiterinnen, Wirtschaftsvorsteherinnen und Wirtschaftserinnen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 47 Stunden wöchentlich.

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

Für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb von drei Monaten gewährt. Für Angestellte, die an Heimschulen, Internatenschulen, Internaten und Seminaren beschäftigt werden, kann der Freizeitausgleich innerhalb der Ferien gewährt werden.

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

(5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben unberührt.

(6) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatenschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der SR 2 b.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die Arbeitszeit der hier genannten Angestellten verkürzt sich ohne weiteres, wenn die Arbeitszeit der ihnen unterstellten Arbeiter verkürzt wird.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

(1) Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Diensten am Sonnabend bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Diensten vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

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

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für die Vergütungsgruppe

IV b	mit	5,25 DM
V b	mit	4,85 DM
V c	mit	4,75 DM
VI b	mit	4,30 DM
VII	mit	3,70 DM
VIII	mit	3,35 DM
IX a	mit	3,20 DM
IX b	mit	3,10 DM

je Stunde vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

Nr. 6

Zu § 33 — Zulagen —

Neben der Abgeltung für Bereitschaftsdienst (Nr. 5) wird die Nachdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 7

Zu §§ 37 und 47 — Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

(1) An die Stelle von § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) und § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. e) tritt jeweils folgender Wortlaut:

„c) andere Zulagen sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst der letzten sechs Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten mindestens 42 bezahlte Überstunden angefallen sind.“

(2) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. e) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{180}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

(3) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. e) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag $\frac{1}{180}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

Nr. 8

Zu §§ 47 bis 49 — Erholungsurlaub — Zusatzurlaub —

Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

Für die übrigen Angestellten an Heimschulen und Internatsschulen sowie Internaten und Seminaren ist der Urlaub in der Regel während der Ferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 9

Zu § 68 — Sachleistungen —

(1) Die nach Nr. 3 gewährte Verpflegung wird mit dem Wert der nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung festgestellten Sachbezugswerte auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird auf die Vergütung angerechnet. Bei Einraumunterkünften, die von einer Person bewohnt werden, gelten als Anrechnungsbetrag die Sätze nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung. Im übrigen ist der Anrechnungsbetrag

unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Wertes angemessen auf der Grundlage der XVO-Sätze festzusetzen.

*

Anlage 2 b

Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an Berufsschulen.

Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit

Die §§ 15 bis 17 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 4

Zu § 20 — Dienstzeit

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu Abschnitt XI — Urlaub

(1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Nr. 6

Zu § 60 Abs. 1 — Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Schuljahres, in dem die Lehrkraft das 65. Lebensjahr vollendet hat, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

*

Anlage 20 Nr. 5

Sonderregelung

für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Die Sonderregelungen sind nicht mehr anzuwenden, wenn die Beschäftigung länger als neun Monate dauert.

Protokollnotiz:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Die Angestellten, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

(3) Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

(4) Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

Nr. 4

Zu § 36 — Auszahlung der Bezüge

Abweichend von § 36 Abs. 1 kann die Vergütung auch am Letzten eines Monats gezahlt werden.

Zu § 37 Abs. 2 — Krankenbezüge

Bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei Aushilfsangestellten gilt als Dienstzeit für die Berechnung der Krankenbezüge die Dienstzeit, die der Angestellte in seinem jetzigen Arbeitsverhältnis erbracht hat. Ferner werden Dienstzeiten in Bereichen gemäß § 20 Abs. 2 angerechnet, soweit sie diesem Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen sind.

Eine Unterbrechung bis zu 3 Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden vom Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechung wird in die Dienstzeit nicht eingerechnet.

Nr. 6

Zu § 50 — Sonderurlaub

§ 50 Abs. 2 findet keine Anwendung.

Nr. 7

Zu Abschnitt XII — Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anstelle der §§ 53, 55, 56, 60 und 71 Nr. 1 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann auch vorher gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 1 Monat 2 Wochen

von insgesamt mehr als 6 Monaten 4 Wochen

zum Schluß eines Kalendermonats.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

Kirchlicher Lotsendienst

Kiel, den 5. Oktober 1967

Nach Klärung des Versicherungsschutzes der Lotse im kirchlichen Einsatz ist es nunmehr möglich, von der Polizei ausgebildete Schülerlotsen im Einvernehmen mit der Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein bei kirchlichen Veranstaltungen heranzuziehen. Damit ist ein weiterer Schritt zum Schutze aller Teilnehmer an kirchlichen Veranstaltungen, ganz besonders aber für alternde, körperbehinderte Menschen und Kinder getan. Dies dürfte besonders von den Gemeinden, deren Kirchen und Gemeindezentren an verkehrsreichen Straßen — Bundesstraßen — liegen, begrüßt werden. Um in der Praxis Verwechslungen zu vermeiden, hat die Landesverkehrswacht angeregt, im Unterschied zum „Schülerlotsendienst“ den kirchlichen Einsatz mit „Kirchlicher Lotsendienst“ zu bezeichnen.

Im einzelnen ist dabei folgendes zu beachten:

1. Jeder im Einsatz befindliche Lotse muß die hierfür erforderliche polizeiliche Ausbildung haben und die Ausrüstung eines Schülerlotsen tragen.
2. Soll der Lotsendienst aus den Jugendgruppen der einzelnen Gemeinden gebildet werden, so bedarf dieser vorher einer Ausbildung, die lt. Anweisung des Innenministeriums — Abtlg. Polizei — nur zentral über die zuständigen Polizei-Direktionen oder — Inspektionen erfolgen kann.
3. Werden als Lotsen ausgebildete Schülerlotsen oder Jugendliche im Rahmen des kirchlichen Lotsendienstes eingesetzt, müssen sie für diesen Dienst eine schriftliche Einverständniserklärung der Eltern vorlegen.
4. Beim Vorliegen dieser Voraussetzungen tritt der für die Ausübung des kirchlichen Lotsendienstes getroffene Versicherungsschutz in Kraft:
 - a) Hat der Lotse bei seinem Einsatz einem Dritten schuldhaft einen Schaden zugefügt, ist dieser Schadensfall dem Landesbeauftragten für Verkehrsfragen zur Weitergabe an den Versicherungsträger, der Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein, zu melden.
 - b) Erleidet der Lotse selbst bei seinem Einsatz einen Unfall, wird ihm nach Maßgabe der Besonderen Vereinbarungen und Bedingungen des Sammel-Unfall-Versicherungsvertrages der Landeskirche Versicherungsschutz gewährt. Der Unfall ist gegebenenfalls unverzüglich über den Träger der kirchlichen Veranstaltung dem Ecclesia-Versicherungsdienst GmbH in Detmold, Doktorweg 4, anzuzeigen.
5. Die Ausrüstung des kirchlichen Lotsendienstes ist die gleiche wie die der Schülerlotsen und kann, soweit nicht vorhanden, von den zuständigen Kreisverkehrswachten bezogen werden.
6. Der Lotsendienst darf nur an vorhandenen Zebrastreifen eingesetzt werden.

Die Beschilderung der durch Lotsen gesicherten Übergänge muß an den vorhandenen Hinweiszeichen auf Fußgängerüberwege in Form eines länglichen weißen Fußschilds mit schwarzer Aufschrift „Lotsendienst“ erfolgen.

Der Wunsch nach Einrichtung eines Lotsendienstes kann niemals alleinige Grundlage für die Forderung nach Anlegung eines Zebrastreifens sein.
7. Die vom kirchlichen Lotsendienst zu sichernden Straßenübergänge müssen von der Kirche, der Polizei und evtl.

der Straßenbaubehörde festgelegt sein. Die Lotsen haben nur an diesen Einsatzstellen ihren Dienst in der festgelegten Zeit zu versehen. Andere Einsätze oder eine Verlängerung des Einsatzes können von der Kirche nur im Einvernehmen mit der Polizei angeordnet werden.

8. Dem Landesbeauftragten für Verkehrsfragen bei der Männerarbeit der Schleswig-Holsteinischen Landeskirche (Kiel, Strefemannplatz 4, Telefon: 63028) ist von den Kirchengemeinden Einrichtung und Einsatz des „Kirchlichen Lotsendienstes“ anzuzeigen und eine Überprüfung zu gestatten.

Die Landesverkehrswacht Schleswig-Holstein, Arbeitskreis „Kirche“, hat alle Kreisverkehrswachten über den kirchlichen Lotseinsatz unterrichtet und diese gebeten, den Gemeindepastoren, soweit gewünscht, mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Der Landesbeauftragte für Verkehrsfragen hat seinerseits das Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein — Abtlg. Polizei — gebeten, durch einen Rundschreiben allen Polizeidienststellen des Landes von dieser Einrichtung Kenntnis zu geben.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Dr. Freitag

Nr.: 4715/67/V

Lesepredigten

Kiel, den 25. September 1967

Mit Beginn des Kirchenjahres 1967/68 wird im Chr. Kaiser-Verlag, München, eine Reihe neuer Lesepredigten erscheinen. Sie sind das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit der Landeskirchen von Bayern, Braunschweig, Hannover und Schleswig-Holstein.

Eingehende Vorbereitungen sowie bisherige jahrelange Erfahrungen haben zu dem Konzept dieser neuen Reihe geführt: Jeder einzelnen Lesepredigt ist eine Handreichung beigegeben. Ein Abschnitt „Zur Auslegung“ führt in allgemein verständlicher Form in den Predigttext ein. Ein weiterer Teil „Zur Besinnung“ bietet eine Einführung zur Predigt. Damit wird dem Lektor eine Hilfe zum Verständnis der ihm vorliegenden und von ihm zu verlesenden gedruckten Predigt in die Hand gegeben. Die Handreichung will aber auch dem Lektor mit dem Recht zu freier Wortverkündigung oder dem predigenden Laien Hilfen zum Erarbeiten einer eigenen Predigt geben.

Wöchentlich erscheint ein vierseitiges Faltblatt. Dieses enthält neben der ausgedruckten Lesepredigt Vorschläge für das Eingangsgesang, das Gradual und das Lied nach der Predigt, ferner die Angaben von Epistel und Evangelium sowie einen Hinweis auf die liturgische Farbe des Sonntags. Jeder Lesepredigt liegt das vierseitige Faltblatt „Zur Auslegung“ und „Zur Besinnung“ bei.

Jedem Bezahler werden rechtzeitig die Unterlagen für sechs Sonntage geschlossen zugesandt. Jährlich erscheinen etwa 60 Lesepredigten. Der Bezugspreis beträgt 25,— DM im Jahr.

Herausgeber dieser neuen Reihe von Lesepredigten, deren Bezug auch die Generalsynode der VELKD empfohlen hat, ist Oberkirchenrat Hugo Schnell, Hannover; Hauptschriftleiter ist Rektor Kirchenrat Dr. Herbert Breit, Pullach; die regionale Schriftleitung für den Bereich der Evangelisch-

Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins liegt bei Pastor Paul-Gerhard Hoerschelmann, Kiel.

Die Männerarbeit der schleswig-holsteinischen Landeskirche wird in diesen Tagen ein Werbeblatt mit Bestellkarte an die Kirchenvorstände herausgegeben. Das Landeskirchenamt bittet darum, alle Bestellungen über die Männerarbeit abwickeln zu wollen.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt
Im Auftrage:
Scharbau

Uz.: 4092/67/XI

Stellenausschreibung

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wesselburen soll die Kirchenmusikerstelle (B-Stelle) zum 1. November 1967 wieder besetzt werden. Die Vergütung erfolgt nach KAT. Aufgabengebiet: Organisten- und Kantorendienst und Mitarbeit in der jungen Gemeinde. Ein renoviertes Organistenhaus steht zur Verfügung.

Kirchenmusiker mit B-Prüfung wollen ihre Bewerbung an den ev. luth. Kirchenvorstand St. Bartholomäus, 2244 Wesselburen richten.

Uz.: 30 Wesselburen — 67 — X/XI/7

Personalien

Ernannt:

Am 4. September 1967 vom Bundespräsidenten zum Militärpfarrer für die Dauer von acht Jahren unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit der Pastor Irmin Barth, bisher in Nordhachtstedt;

am 4. September 1967 vom Bundespräsidenten zum Militärpfarrer für die Dauer von acht Jahren unter gleichzeitiger Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit der Pastor Hans Dieter Bock, bisher in Jennstedt/Dithm.

Berufen:

Am 25. September 1967 der Pastor Hermann Trunz, z. Z. in Niendorf, zum Pastor der Kirchengemeinde Niendorf (7. Pfarrstelle), Propstei Niendorf;

am 5. Oktober 1967 der Pastor Nils Schroeder, z. Z. in Brunsbüttelkoog, zum Pastor der Kirchengemeinde Brunsbüttelkoog (2. Pfarrstelle), Propstei Süderdithmarschen.

Eingeführt:

Am 17. September 1967 der Pastor Theodor Fischer als Pastor in die 1. Pfarrstelle der Petruskirchengemeinde Lamsburg-Lokstedt, Propstei Niendorf;

am 1. Oktober 1967 der Pastor Erich Striewski als Pastor der Kirchengemeinde Kuddewörde, Landesju-perintendentur Lauenburg.