

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

Stück 11

Kiel, den 1. Juni

1971

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen

## II. Bekanntmachungen

Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Vergütungsordnung des KAT (Abteilungen 22, 23, 24 und 25) (S. 117) — Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT) (S. 121) — Ausschreibung einer Pfarrstelle (S. 139) — Stellenausschreibung (S. 139) — Berichtigung (Vorschußrichtlinien) (S. 139)

## III. Personalien (S. 139)

## Bekanntmachungen

Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Vergütungsordnung des KAT (Abteilungen 22, 23, 24 und 25)

Kiel, den 7. Mai 1971

Nachstehend wird der Tarifvertrag vom 30. März 1971 zur Änderung und Ergänzung der Vergütungsordnung des KAT (Abteilungen 22, 23, 24 und 25) veröffentlicht. Die Bekanntgabe erfolgte im Vorwege bereits durch Rundverfügung des Landeskirchenamtes vom 7. 4. 1971 — Az.: 31300 — an die Propsteivorstände und landeskirchlichen Werke.

Zu dem Tarifvertrag vom 30. März 1971 werden folgende Hinweise gegeben:

## 1. Allgemeines

Die durch den Tarifvertrag vom 20. April 1970 (Kirchl. Ges.- und V.-Bl. S. 152) eingeführte Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale für die Angestellten im Erziehungs- und Sozialdienst nach Tätigkeitsbereichen wurde beibehalten. Auf die Erläuterungen unter Buchst. a bis d der Bekanntmachung vom 22. Mai 1971 kann daher Bezug genommen werden.

## 2. Abteilung 22 (§ 1 Abschn. I des Tarifvertrages)

a) Zu den Vergütungsgruppen V c, V b und IV b sind besondere Tätigkeitsmerkmale für Handwerksmeister, Industriemeister und Gärtnermeister vereinbart worden, die im handwerklichen Erziehungsdienst in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten in entsprechenden Positionen tätig sind. Die Aufnahme dieser Tätigkeitsmerkmale erfolgte im Hinblick auf entsprechende tarifliche Maßnahmen im BAT-Bereich und mit Rücksicht auf die Änderung der Tätigkeitsmerkmale für Meister (Abteilung 31 der Vergütungsordnung) durch den Tarifvertrag vom 11. Januar 1971 (Kirchl. Ges.- und V.-Bl. S. 48). Diese Vorschriften gelten mit Wirkung vom 1. Oktober 1970.

b) Angestellte im Erziehungsdienst, die eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b ausüben, nahmen bisher nach fünfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V b

am Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe IV b teil. Dieser Bewährungsaufstieg ist in Abteilung 22 und auch in den Abteilungen 23, 24 und 25 für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen dadurch ersetzt worden, daß nach vierjähriger Berufsausübung in entsprechender Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe IV b erfolgt. Es handelt sich nicht um einen Bewährungsaufstieg im Sinne des § 23 a KAT. Nicht anrechenbar als Zeiten der Berufsausübung sind Zeiten, die überwiegend der Ausbildung (z. B. Berufspraktikum) oder weiterführenden Fortbildung (Zusatzausbildung) dienen. Diese Vorschriften gelten mit Wirkung vom 1. April 1970.

c) Für den Bereich der Heime wurde unter Übernahme der entsprechenden Regelung im BAT-Bereich eine Heimdienstzulage eingeführt. Für die unter Abteilung 22 der Vergütungsordnung fallenden Angestellten im Erziehungsdienst ergibt sich die Heimdienstzulage aus der Fußnote 1 zu Abteilung 22; sie beträgt nach Maßgabe der auszuübenden Tätigkeit entweder 90 oder 60 DM im Monat. Diese Regelung gilt mit Wirkung vom 1. Oktober 1970.

## 3. Abteilung 23 (§ 1 Abschn. II des Tarifvertrages)

In Abteilung 23 wurden zwei Ergänzungen vorgenommen, und zwar

- die vorstehend unter Nr. 2 b ausgeführte Regelung,
- die Einführung der Heimdienstzulage für die unter Abteilung 23 fallenden Angestellten im Erziehungsdienst. In Übernahme der entsprechenden Vorschriften im BAT-Bereich wurde die Heimdienstzulage für diesen Sektor auf 45 DM im Monat festgelegt. Inkrafttreten: 1. 10. 1970.

## 4. Abteilung 24 (§ 1 Abschn. III des Tarifvertrages)

Abteilung 24 der Vergütungsordnung des KAT hat mit Wirkung vom 1. April 1970 die in Abschnitt III des Tarifvertrages vom 30. März 1971 vereinbarte Fassung erhalten. Es erfolgte hier eine volle Angleichung an die Merkmale, die im BAT-Bereich seit dem 1. April 1970 für Angestellte im Erziehungsdienst in Tageseinrichtungen für Kinder und

Jugendliche festgelegt worden sind (Tarifvertrag vom 19. 6. 1970 zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst). Erhalten blieb die bisherige Besserstellung der Kinderpflegerinnen, die bereits mit Bestehen der Prüfung in die Vergütungsgruppe VIII einzugruppiert sind. Bei der Anwendung der Merkmale zu Vergütungsgruppe VII Fallgruppen b und c ist zu beachten, daß Kinderpflegerinnen, die die staatliche Anerkennung nicht besitzen, zusätzlich zur geforderten Berufstätigkeit oder Bewährung eine mindestens einjährige Bewährung nach Ablegung ihrer Prüfung nachzuweisen haben.

5. Abteilung 25 (§ 1 Abschn. IV des Tarifvertrages)  
Hier wurde ebenfalls die oben unter Nr. 2 b) aufgeführte Regelung vereinbart.
6. Protokollnotizen (§ 1 Abschn. V des Tarifvertrages)  
Bei der Anwendung der Merkmale nach Abteilung 24 ist im Gegensatz zu der bisherigen Regelung (vgl. Tarifvertrag vom 20. April 1970) nicht mehr die Platzzahl einer Einrichtung (also die vorhandenen Plätze) zugrunde zu legen sondern die Durchschnittsbelegung. Der Begriff ist in der neu eingefügten Protokollnotiz Nr. 31 erläutert. Der letzte Satz in der Protokollnotiz Nr. 31 bezieht sich auf die Tatsache, daß die Belegungszahlen in der Regel für Vor- und Nachmittag unterschiedlich hoch sind.
7. Übergangsvorschriften (§ 2 des Tarifvertrages)  
Die Absätze 1 und 2 enthalten die üblichen Besitzstandswahrungs- und Höhergruppierungsklauseln. Neu ist die Vorschrift in Absatz 3, nach der Zeiten in gleicher Tätigkeit auf die tariflich geforderte Berufstätigkeit oder Bewährung ohne Rücksicht auf die tatsächliche Eingruppierung des Angestellten anzurechnen sind.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 31300 — 71 — XII/C 2

\*

Tarifvertrag  
zur Änderung und Ergänzung der  
Vergütungsordnung des KAT  
(Abteilungen 22, 23, 24 und 25)  
vom 30. März 1971

Zwischen

der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins  
vertreten durch die Kirchenleitung einerseits  
und

- a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
— Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg —
- b) der Deutschen Angestelltengewerkschaft  
— Landesverband Schleswig-Holstein —
- c) dem Verband der kirchlichen Arbeitnehmer  
Schleswig-Holstein,

andererseits

wird für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestelltentarifvertrages (KAT) fallenden Angestellten folgendes vereinbart:

§ 1

Die Vergütungsordnung (Anlage 1) des KAT wird wie folgt geändert und ergänzt:

I. Abteilung 22

1. In Nummer 6 (Verg.-Gr. V c) wird folgende Fallgruppe d) angefügt:  
„d) **Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter des Leiters einer Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätte oder beschützenden Werkstätte, der eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe IV b ausübt.**“
2. In Nummer 7 (Verg.-Gr. V b) wird folgende Fallgruppe d) angefügt:  
„d) **Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten.**“
3. In Nummer 8 (Verg.-Gr. IV b) werden
  - a) in Fallgruppe c) die Worte „zu Nr. 7“ durch die Worte „zu Nr. 7 Buchst. b und c)“ ersetzt;
  - b) folgende Fallgruppe d) angefügt:  
„d) **Handwerksmeister, Industrie- oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe V b herausheben.**“
  - c) folgende Fallgruppe e) angefügt:  
„e) **Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.**“
4. Im Anschluß an den Hinweis auf die Protokollnotizen wird folgende Fußnote <sup>1)</sup> angefügt:  
„Fußnote <sup>1)</sup>

(1) Der Angestellte in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim, in dem überwiegend körperlich, seelisch oder geistig gestörte oder gefährdete oder schwer erziehbare Kinder oder Jugendliche zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind, erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem solchen Heim eine Zulage in Höhe von monatlich 90 DM.

Angestellte der Vergütungsgruppen VI b Fallgruppe a), V c Fallgruppe c) und d) sowie V b Fallgruppe d) erhalten für die Dauer der Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst an Stelle der Zulage nach Satz 1 eine Zulage in Höhe von monatlich 60 DM.

(2) Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) und der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. § 34 und § 36 Abs. 2 gelten entsprechend.“

II. Abteilung 23

1. In Nummer 8 (Verg.-Gr. IV b) werden
  - a) in Fallgruppe d) die Worte „zu Nr. 7“ durch die Worte „zu Nr. 7 Buchst. b und c“ ersetzt;

b) folgende Fallgruppe e) angefügt:

„e) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.“

2. Im Anschluß an den Hinweis auf die Protokollnotizen wird folgende Fußnote <sup>1)</sup> angefügt:

„Fußnote <sup>1)</sup>

(1) Der Angestellte in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim, das nicht unter die Fußnote <sup>1)</sup> zu Abteilung 22 fällt, erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem solchen Heim eine Zulage in Höhe von monatlich 45 DM.

(2) Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) und der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. § 34 und § 36 Abs. 2 gelten entsprechend.“

III. Die Abteilung 24 erhält folgende Fassung:

„24. Angestellte im Erziehungsdienst in Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche

1. Vergütungsgruppe IX b

Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen.

2. Vergütungsgruppe VIII

a) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

b) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung.

c) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

3. Vergütungsgruppe VII

a) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen während der ersten sechs Monate der Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung. (Zur Berufstätigkeit im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehört weder das Berufspraktikum noch die der gleichwertigen Fachausbildung entsprechende Tätigkeit.)

b) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der kirchlichen oder staatlichen Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach mehrjähriger Berufstätigkeit in Vergütungsgruppe VIII.

c) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen

a) mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung oder

b) mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung als Kinderpflegerin oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der kirchlichen oder staatlichen Prüfung als Kinderpflegerin nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

d) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit mindestens dreijähriger Bewährung

in dieser Tätigkeit und mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung.

e) Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen a bis c) in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team.

4. Vergütungsgruppe VI b

a) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen nach sechsmonatiger Berufstätigkeit im Erziehungsdienst nach erlangter Berufsbefähigung. (Zur Berufstätigkeit im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehört weder das Berufspraktikum noch die der gleichwertigen Fachausbildung entsprechende Tätigkeit.)

b) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie

Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VII bewährt haben,

aa) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen,

bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen,

cc) als Leiter(innen) von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielplätzen mit vielfältiger Spieleinrichtung,

dd) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team.

c) Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen a bis c) in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team nach mehrjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe e.

d) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die mit der verantwortlichen Führung einer Gruppe ausdrücklich beauftragt sind.

5. Vergütungsgruppe V c

a) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen

aa) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen,

bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen,

cc) als Leiter(innen) von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielplätzen mit vielfältiger Spieleinrichtung,

dd) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team.

nach einjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe b oder nach mehrjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe a.

- b) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,
- aa) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen,
- bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,
- cc) denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind,
- dd) in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder.

#### 6. Vergütungsgruppe V b

- a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung
- aa) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,
- bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen,
- cc) als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.
- b) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben,
- aa) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen,
- bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,
- cc) denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe b.

c) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.

#### 7. Vergütungsgruppe IV b

- a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
- b) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe a nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.
- c) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder, wenn ihnen mindestens ein Angestellter der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe b Buchst. dd oder Vergütungsgruppe V b Fallgruppe c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist. (Hierzu Protokollnotizen Nr. 6, 7, 8, 11, 12, 15, 22, 31)

#### IV. Abteilung 25

In Nummer 8 (Verg.-Gr. IV b) Buchst. c werden die Worte „nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b“ durch die Worte „nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b“ ersetzt.

#### V. Protokollnotizen

Die Protokollnotizen zur Vergütungsordnung werden wie folgt geändert und ergänzt:

- In der Protokollnotiz Nr. 15 werden die Worte „und Einrichtungen der örtlichen Erholungsfürsorge“ durch ein Komma und die Worte „Kinderbetreuungsstuben und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge“ ersetzt.
- In der Protokollnotiz Nr. 17 wird der Satz „Bei der Zahl der unterstellten Angestellten rechnen Halbtagskräfte nur zur Hälfte“ durch den Satz „Teilbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten“ ersetzt.
- Es wird die folgende Protokollnotiz Nr. 31 ergänzt: „31. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung in Einrichtungen nach Abteilung 24 ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit z. B. wegen Erkrankung des Kindes oder Jugendlichen, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung, z. B. wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.“

#### § 2

##### Übergangsvorschriften

(1) Die Eingruppierung der unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten, die bis zum 30. Juni 1970 günstiger als nach diesem Tarifvertrag eingruppiert worden sind, wird durch

das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

(2) Angestellte, die am 31. März 1970 im Arbeitsverhältnis gestanden haben und nach diesem Tarifvertrag die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als ihrer bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, werden nach § 27 KAT höhergruppiert.

(3) Soweit die Eingruppierung von der Zurücklegung einer Zeit der Berufstätigkeit oder der Bewährung in einer bestimmten Vergütungsgruppe abhängt, rechnet zu dieser Zeit auch die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zurückgelegte Zeit, in der der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre, wenn der Tarifvertrag bereits gegolten hätte.

### § 3

#### Inkrafttreten

(1) Es treten in Kraft

- a) § 1 Abschnitt I Nr. 1, 2 und 3 Buchst. a und b  
am 1. Juli 1970,
- b) § 1 Abschnitt I Nr. 4 und Abschnitt II Nr. 2  
am 1. Oktober 1970,
- c) die übrigen Vorschriften am 1. April 1970.

(2) Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. März 1971 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind oder ausscheiden. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an die auf eigenen Wunsch erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder in den kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingetreten sind oder eintreten. Öffentlicher Dienst im Sinne des Satzes 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Kiel, den 30. März 1971

Unterschriften

### Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT)

Kiel, den 10. Mai 1971

Der Tarifvertrag für kirchliche Arbeiter im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins — Kirchlicher Arbeitertarifvertrag — (KArbT) vom 4. Mai 1963 ist seit der letzten Bekanntmachung vom 11. Oktober 1966 — KGVBl. S. 160 — wiederholt geändert und ergänzt worden. Das Landeskirchenamt sieht sich aus diesen Gründen veranlaßt, die gegenwärtig geltende Fassung des KArbT nebst Anlagen neu bekanntzugeben. Der Abdruck erfolgt nachstehend. Eine Inhaltsübersicht ist vorangestellt.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 3140 — 71 — XII/C 6

Anm. <sup>1)</sup> In der Fassung nach dem Stande vom 1. 1. 1971.

### Tarifvertrag

für kirchliche Arbeiter im Bereich der  
Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins  
— Kirchlicher Arbeitertarifvertrag —  
(KArbT)  
vom 4. Mai 1963 <sup>1)</sup>

### Inhaltsübersicht

#### Präambel

#### I. Geltungsbereich

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

#### II. Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftlichkeit, Nebenabreden  
§ 5 Probezeit  
§ 6 Beschäftigungszeit  
§ 7 Dienstzeit  
§ 8 Ausschußfrist

#### III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 9 Allgemeine Pflichten  
§ 10 Ärztliche Untersuchungen  
§ 11 Nebenbeschäftigungen  
§ 11a Personalakten  
§ 12 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung  
§ 13 Arbeitsordnung

#### IV. Arbeitszeit

- § 14 Regelmäßige Arbeitszeit  
§ 15 Dienstplanmäßige und betriebsübliche Arbeitszeit  
§ 16 Arbeitsbereitschaft  
§ 17 Rufbereitschaft  
§ 18 Überstunden  
§ 19 Arbeitsversäumnis

#### V. Lohn

- § 20 Lohnabkommen  
§ 21 Lohngrundlagen  
§ 22 Lohnbemessung nach dem Lebensalter  
§ 23 Zeitzuschläge  
§ 24 Erschwerniszuschläge  
§ 25 Lohnformen  
§ 26 Lohnanspruch und Lohnfortzahlung  
§ 27 Sicherung des Lohnstandes bei Abordnung, Versetzung und bei Wechsel der Beschäftigung  
§ 28 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung  
§ 29 Lohnfortzahlung bei persönl. Arbeitsverhinderung  
§ 30 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen  
§ 31 Lohnfortzahlung bei Betriebs- und Verkehrsstörungen  
§ 32 Besondere Entschädigungen  
§ 32a Wegegeld

#### VI. Sozialleistungen

- § 33 Kinderzuschlag  
§ 34 Krankenbezüge  
§ 35 Krankenbeihilfe  
§ 36 Krankenbezüge und Krankenbeihilfe beim Vorliegen von Schadensersatzansprüchen gegen Dritte  
§ 37 Jubiläumszuwendungen  
§ 38 Weihnachtzuwendungen  
§ 39 Sterbegeld  
§ 40 Beihilfen

## VII. Urlaub

- § 41 Regelmäßiger Erholungsurlaub
- § 42 Zusatzurlaub
- § 43 Anrechnung zusätzlicher freier Tage
- § 44 Urlaub bei Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 45 Anrechnungsvorschriften
- § 46 Antritt des Urlaubs
- § 47 Urlaubsabgeltung
- § 47a Sonderurlaub für Kuren
- § 48 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

## VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 49 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, während der Probezeit, durch Zeitablauf oder Beendigung der Arbeit
- § 50 Ordentliche Kündigung
- § 51 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages
- § 52 Ausschluß der Kündigung
- § 53 Außerordentliche Kündigung
- § 54 Formvorschriften
- § 55 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze
- § 56 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit
- § 57 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

## IX. Übergangsgeld

- § 58 Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld
- § 59 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 60 Auszahlung des Übergangsgeldes

## X. Besondere Vorschriften

- § 61 Werkdienstwohnung, Sachleistungen
- § 62 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

## XI. Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

- § 63

## XII. Schluß- und Übergangsvorschriften

- § 64 Ausschlußfrist
- § 65 Streitigkeiten
- § 66 Auflegung des Tarifvertrages
- § 67 Begriffsbestimmungen
- § 68 Übergangs- und Schlußvorschriften
- § 69 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

## Anlage 1

Sondereinbarung gemäß § 2 Buchst. a für Haus- und Küchenpersonal

## Anlage 2

Sondereinbarung gemäß § 2 Buchst. b für nicht vollbeschäftigte Arbeiter

## Anlage 3

Sondereinbarung gemäß § 2 Buchst. c für vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter

## Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT)

Zwischen  
der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins,  
vertreten durch ihre Kirchenleitung,

und

- a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg,
- b) der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Landesbezirk Nordmark,
- 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 Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen der Kirche als Dienstgeber und ihren nichtbeamteten Mitarbeitern zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht rechtsverbindlicher Ordnungen bedarf, folgender dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) inhaltlich wesentlich gleicher Tarifvertrag vereinbart:

## I. Geltungsbereich

## § 1

## Allgemeiner Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die im Lande Schleswig-Holstein und in der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigten Mitarbeiter der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins, ihrer Propsteien, Kirchengemeinden (mit Ausnahme der Personalgemeinden) und Verbände sowie deren Einrichtungen, soweit diese Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiter).

## § 2

## Sondereinbarungen

Für Arbeiter, die beschäftigt sind

- a) in Heimen, Anstalten sowie Internaten,
- b) als nichtvollbeschäftigte Arbeiter,
- c) als vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter, gilt dieser Tarifvertrag mit den Sondereinbarungen der Anlagen 1 bis 3. Die Sondereinbarungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

## § 3

## Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) geringfügig beschäftigte Arbeiter,
- b) Notstands-, Pflicht- und Fürsorgearbeiter,
- c) Erwerbsbeschränkte, die in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten beschäftigt sind,
- d) Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten,
- e) arbeiterrentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, für die eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung für Angestellte gilt,
- f) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden.

## II. Arbeitsvertrag

## § 4

## Schriftlichkeiten, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (Einzelvertrag oder Liste).

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

einerseits,

## § 5

## Probezeit

Die Probezeit beträgt sechs Wochen. In Ausnahmefällen kann sie im Arbeitsvertrag verkürzt oder bis zu acht Wochen verlängert werden.

## § 6

## Beschäftigungszeit

(1) Die Beschäftigungszeit beginnt mit dem Tage der Aufnahme der Arbeit; sie wird frühestens von der Vollendung des 18. Lebensjahres an gerechnet.

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) Dienstpflichtzeiten in der früheren deutschen Wehrmacht, beim früheren Reichsarbeitsdienst und bei der Polizei sowie Zeiten einer Kriegsgefangenschaft gelten als Beschäftigungszeit, wenn das Arbeitsverhältnis dadurch unterbrochen worden ist und der Arbeiter sich nach Fortfall des Hinderungsgrundes unverzüglich zur Wiederaufnahme der Arbeit gemeldet hat. Das gleiche gilt für Dienstpflichtzeiten auf Grund einer sonstigen Dienstverpflichtung, wenn nicht nach den Umständen, unter denen diese Verpflichtung erfolgt ist, eine Anrechnung dieser Zeiten offenbar unbillig wäre.

(3) Für Arbeiter, die aus politischen, rassischen oder religiösen Gründen vor dem 8. Mai 1945 entlassen oder inhaftiert worden sind, gelten auch die Zeiten zwischen der Entlassung und der Wiedereinstellung sowie Zeiten der Inhaftierung unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 1 als Beschäftigungszeit.

(4) Bei einer Wiedereinstellung werden frühere Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber angerechnet, wenn das frühere Beschäftigungsverhältnis

- a) durch Zeitablauf oder Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde und die Kündigung nicht auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen ist,
- b) wegen einer Kriegsbeschädigung oder einer während der früheren Tätigkeit erlittenen Gesundheitsschädigung beendet wurde.

Frühere Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber werden ferner angerechnet, wenn die Nichtanrechnung aus anderen Gründen oft unbillig wäre.

## § 7

## Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit und solche Zeiten, die nach den Absätzen 2 und 3 angerechnet werden, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Die Zeiten einer beruflichen Tätigkeit im kirchlichen und sonstigen öffentlichen Dienst, bei kirchlichen Vereinen und Anstalten oder in der Privatwirtschaft können ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(3) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Wehrdienst- und Reichsarbeitsdienstpflicht (aktive Dienstpflicht und Übungen),
- b) die Kriegsdienstzeit,
- c) die Zeit einer Kriegsgefangenschaft,

d) die Zeit einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als Geisel nach Vollendung des 16. Lebensjahres.

(4) Für bereits beschäftigte Arbeiter verbleibt es bei der Dienstzeitberechnung nach bisherigem Recht, falls dies für den Arbeiter günstiger ist.

## § 8

## Ausschlußfrist

Der Arbeiter 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 Arbeiter 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.

## III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

## § 9

## Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeiter 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 Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsmäßig auszuführen.

(3) Diese Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeiter auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

(4) Der Arbeiter hat Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen mitzuübernehmen.

(5) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Arbeitsleistung im Rahmen der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.

(6) Im Bedarfsfall hat der Arbeiter Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen zu leisten.

(7) Der Arbeiter kann abgeordnet oder versetzt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern.

(8) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen wahrgenommenen Sachverhalt, der zu einer Schädigung der Verwaltung oder des Betriebes führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Über dienstliche Angelegenheiten ist Stillschweigen zu bewahren, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(10) Der Arbeiter darf Belohnungen und Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

## Protokollnotiz zu § 9 Abs. 4:

(1) Der Arbeiter hat Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und Beamten mit gleichzubewertender Tätigkeit ohne Änderung seines Lohnstandes mit zu übernehmen.

(2) Wird innerhalb eines Urlaubsjahres einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als 12 Werktage übertragen, so erhält er vom 13. Tage an bei Vertretung eines Arbeiters unter sinngemäßer Anwendung des § 25 Abs. 2 Uabs. 1 den Lohn der dieser Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe — ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage —.

Erstreckt sich dieselbe Vertretung ununterbrochen in das nächste Urlaubsjahr, so braucht der Zeitraum von 12 Werktagen für diese Vertretung nicht noch einmal zurückgelegt zu werden.

(3) Bei Vertretung eines Angestellten oder Beamten mit höher zu bewertender Tätigkeit erhält der Arbeiter vom 13. Tage an zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 % des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monats Tabellenlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe.

(4) Die Absätze 1 bis 3 dieser Protokollnotiz gelten auch in den Fällen, in denen einem Arbeiter die Vertretung eines Arbeiters, Angestellten oder Beamten übertragen wird, der Überstunden abfeiert.

#### § 10

##### Ärztliche Untersuchungen

(1) Der Arbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung körperliche Eignung, Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber kann den Arbeiter jederzeit vertrauensärztlich untersuchen lassen.

(3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

#### § 11

##### Nebenbeschäftigungen

Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeiter nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.

#### § 11 a

##### Personalakten

(1) Der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. 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 Arbeiter muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

##### Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

#### § 12

##### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

#### § 13

##### Arbeitsordnung

(1) In den Verwaltungen und Betrieben ist unter Beachtung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften eine Arbeitsordnung zu vereinbaren.

(2) Die Arbeitsordnung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle aufzulegen. Änderungen der Arbeitsordnung sind rechtzeitig bekanntzugeben.

#### IV. Arbeitszeit

#### § 14

##### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung der Durchschnitts ist ein Zeitraum von höchstens acht Wochen zugrunde zu legen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden, wenn regelmäßig wiederkehrend Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich vorliegt. Die dienstliche Beanspruchung darf nur in Ausnahmefällen und bei überwiegender Arbeitsbereitschaft mehr als zehn Stunden täglich (58 Stunden wöchentlich) betragen; eine Verlängerung über elf Stunden täglich (64 Stunden wöchentlich) bis zu zwölf Stunden täglich (70 Stunden wöchentlich) ist nur zulässig, wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfalle Arbeiten zu verrichten. Rufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann im Rahmen des § 5 AZO verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingter erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend gekürzt wird.

(5) Arbeitspausen werden in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet.

(6) Der Weg zu und von der Arbeitsstelle (dem Sammelplatz) wird in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet. Abweichungen können betrieblich vereinbart werden.

#### § 15

##### Dienstplanmäßige und betriebsübliche Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeits- oder Sammelplatz.

(2) An Arbeitsstellen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig gearbeitet werden. Es soll jedoch jeder dritte Sonntag arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Arbeiter, die ständig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der darauffolgenden Woche einen arbeitsfreien Tag. Die regelmäßige Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt. In anderen Fällen werden die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Wochentag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für die an diesem Tage die Sonntagsarbeit ausgleichenden Arbeitsstunden der Urlaubslohn gezahlt.

(3) Die Arbeitszeit an Sonnabenden wird nach Möglichkeit so gekürzt, daß sie spätestens um 13 Uhr endet (Wochenendfrühschluß). Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage derselben Kalenderwoche verteilt. Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluß nicht für alle Arbeiter durchführbar ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen.

(4) An den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird — soweit die Verhältnisse der Verwaltung oder des Betriebes es zulassen — ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt. Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit gewährt. Stattdessen kann für die Arbeitsleistung in der Zeit von 12 bis 6 Uhr der Zuschlag nach § 23 Abs. 1 Buchst. d) gewährt werden.

#### § 16

##### Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft wird in der Regel mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet und vergütet. Ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt und wie danach die Arbeitszeit festzusetzen ist, wird in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart. Bei Arbeitsbereitschaft eines Arbeiters, der dienstlich mindestens 42 Stunden wöchentlich beansprucht wird, ist der volle Lohn für mindestens 42 Stunden wöchentlich zu zahlen.

#### § 17

##### Rufbereitschaft

(1) Jede angefangene Stunde, für die Rufbereitschaft anordnet ist, wird durch Zahlung einer Entschädigung von 0,71 DM<sup>2</sup>) abgegolten.

(2) Die Entschädigung für die Rufbereitschaft kann durch eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(3) Wird der Arbeiter aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, ist der auf die Arbeitsstunde umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe für mindestens zwei Arbeitsstunden mit den Zuschlägen für die tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen. Die Wegezeit von und zur Wohnung gilt hierbei als Arbeitszeit.

Wird ein Arbeiter in derselben Rufbereitschaft (Nacht, dienstfreier Tag) wiederholt zur Arbeitsleistung herangezogen, wird jede Arbeitsleistung für sich angerechnet. Bleibt die Arbeitsleistung mehr als einmal unter zwei Stunden, gilt die Lohngarantie für mindestens zwei Stunden nur einmal, und zwar für die kürzeste Einzelarbeitsleistung.

Satz 1 findet keine Anwendung auf gelegentliche unwesentliche Dienstleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen.

Die Entschädigung nach Abs. 1 entfällt für die Zeiten, für die der Lohn gezahlt wird.

##### Protokollnotiz zu § 17:

Arbeiter, für die

- a) eine Rufbereitschaft gemäß § 67 Nr. 31 dergestalt angeordnet wird, daß sie außerhalb der normalen Arbeitszeit, ggf. auch an dienstfreien Kalendertagen,

Anm. <sup>2</sup>): Der Betrag wurde gemäß Bekanntmachung vom 23. 3. 71 — KGVBl. S. 70 — ab 1. 1. 1971 auf 0,95 DM erhöht.

zur Schnee- und Glättebeseitigung zu erscheinen haben, oder

- b) die Verpflichtung besteht, die Arbeit entsprechend den Witterungsbedingungen selbständig aufzunehmen, erhalten für jeden Tag, für den diese Rufbereitschaft angeordnet ist, bzw. diese Verpflichtung besteht, eine Entschädigung in Höhe des Zweifachen der Entschädigung nach § 17 Abs. 1.

Als Tag in diesem Sinne gilt ein Zeitraum bis zu 24 Stunden. Die Rufbereitschaft bzw. die Verpflichtung kann nur in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 15. März angeordnet werden.

Die Entschädigung wird auch gezahlt, wenn der Arbeiter zur Schnee- und Glättebeseitigung eingesetzt wird und sich hieraus ein Lohnanspruch ergibt. Im übrigen findet § 17 Abs. 3 sinngemäß Anwendung.

#### § 18

##### Überstunden

(1) Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeiter zu verteilen. Überstunden, deren Notwendigkeit voraussehbar ist, sind am Vorzuge anzusetzen.

(2) Werden mindestens zwei Überstunden geleistet, die sich unmittelbar an die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit anschließen, so ist eine viertelstündige, und wenn mehr als drei Überstunden geleistet werden, insgesamt eine halbstündige Pause zu gewähren und als Arbeitszeit anzurechnen.

(3) Werden während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, die sich nicht unmittelbar an die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit anschließen, so wird der auf die Arbeitsstunde umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe für mindestens drei Arbeitsstunden zuzüglich der Zuschläge für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.

##### Protokollnotiz:

Wird ein Arbeiter vor Beginn der Nachtarbeitszeit zu Überstunden herangezogen, die über den Beginn der Nachtarbeitszeit hinaus andauern, gilt die Lohngarantie von drei Stunden für die gesamte Überstundenarbeit einschließlich der Arbeit, die vor Beginn der Nachtarbeitszeit geleistet worden ist.

Wird ein Arbeiter in derselben Nacht oder demselben Sonn- oder Feiertag wiederholt zu Überstunden herangezogen, wird jede Arbeitsleistung für sich abgerechnet. Bleibt die Arbeitsleistung mehr als einmal unter drei Stunden, gilt die Lohngarantie für mindestens drei Stunden nur einmal, und zwar für die kürzeste Einzelarbeitsleistung.

Absatz 3 findet keine Anwendung auf gelegentliche, unwesentliche Dienstleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen (z. B. im Pförtnerdienst).

(4) Überstunden sind grundsätzlich abzufeiern, und zwar bis zum Ablauf der sechsten Kalenderwoche nach der Woche, in der sie geleistet wurden. Für abzufeiernde Überstunden wird lediglich der Überstundenzuschlag gezahlt. Nicht abgefeyerte Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der das Abfeiern zulässig ist, bezahlt.

##### Protokollnotiz:

Von den nach Absatz 3 zu vergütenden Stunden ist nur die Zeit abzufeyern, in der tatsächlich gearbeitet worden ist.

## § 19

## Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet der Vorschriften des § 29 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

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

(3) Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis weniger als drei Jahre besteht, hat vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre besteht, hat eine ärztliche Bescheinigung im Sinne des Satzes 2 spätestens am vierten Kalendertage nachzureichen, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Tage dauert.

In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die ärztliche Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Bei Bewilligung einer Kur gelten die Vorschriften des § 7 Abs. 2 und 4 des Lohnfortzahlungsgesetzes.

## V. Lohn

## § 20

## Lohnabkommen

## Protokollnotiz:

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

## § 21

## Lohngrundlagen

- (1) Der Lohn wird nach
- a) der Arbeitsleistung, der Art und den besonderen Umständen der Arbeit,
  - b) dem Dienstalter bzw. der Dienstzeit,
  - c) dem Lebensalter,
  - d) den örtlichen Verhältnissen gebildet.

Welche dieser Lohngrundlagen zugrunde gelegt werden, wird besonders vereinbart.

(2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt. Die Monatstabellenlöhne werden im Monatslohntarifvertrag vereinbart.

## § 22

## Lohnbemessung nach dem Lebensalter

- (1) Der Vollohn wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt.
- (2) Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt der Lohn in allen Lohngruppen

vor Vollendung des 16. Lebensjahres	65 v. H.
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	85 v. H.
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	95 v. H.

des Vollohnes.

Unabhängig vom Lebensalter erhalten auf Antrag den Volllohn

- a) verheiratete männliche Arbeiter,
- b) verheiratete weibliche Arbeiter, die Haushaltungsvorstände sind,
- c) Arbeiter, die Vollwaisen sind,
- d) Arbeiter, die gesetzliche Unterhaltspflichten gegenüber ihrem Ehegatten oder Verwandten aufsteigender Linie erfüllen; der Unterschied zwischen dem Lohn nach Satz 1 und dem Vollohn wird jedoch nur bis zur Höhe des tatsächlich geleisteten und nachgewiesenen Unterhalts gezahlt.

Der Vollohn wird von Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in dem der Antrag gestellt wird.

(3) Nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann der Lohn bis zur Höhe des Vollohnes gezahlt werden, wenn die Arbeitsleistung der eines Arbeiters nach Vollendung des 20. Lebensjahres gleichkommt.

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

## § 23

## Zeitzuschläge

- (1) Die Zeitzuschläge betragen
- a) für Arbeit an Sonntagen 30 v. H.,
  - b) für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, 50 v. H.,
  - c) für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag, 100 v. H.,
  - d) für Arbeit nach 12 Uhr an den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag gemäß § 15 Abs. 4, 100 v. H.,
  - e) für Überstunden und Mehrarbeitsstunden 30 v. H.,
  - f) für Nachtarbeit 15 v. H.,
  - g) für Überstunden während der Nachtarbeitszeit 50 v. H.,
  - h) für nichtdienstplanmäßige Nachtarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, für die ersten sechs aufeinanderfolgenden Tage 33 $\frac{1}{3}$  v. H., vom siebenten Tage an 15 v. H.
- des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt, jedoch wird der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. a) neben dem Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) oder Buchst. f) oder Buchst. g) gezahlt, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

(3) Von den Zeitzuschlägen nach Absatz 1 Buchst. a, c, d u. f sind die für den Arbeiter üblichen Dienstleistungen bei kirchlichen Feiern und Amtshandlungen ausgenommen.

## § 24

## Erschwerniszuschläge

- (1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grade der Erschwernis ein Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
- a) den Körper oder die eigene Arbeitskleidung des Arbeiters außergewöhnlich beschmutzt,

- b) besonders gefährlich, ekelerregend oder gesundheitsschädlich ist,
- c) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht oder
- d) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.

Ob eine Arbeit als zuschlagberechtigend anzusehen ist, soll vorher festgestellt werden.

(2) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit die außergewöhnlichen Arbeiten

- a) durch Einreihung des Arbeiters in eine höhere Lohngruppe oder
- b) durch Festsetzen eines Akkordes abgegolten sind oder
- c) soweit der Erschwernis durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend Rechnung getragen wird.

(3) Die zuschlagpflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus der Anlage 1 des Tarifvertrages über Erschwerniszuschläge in der jeweils geltenden Fassung.

#### § 25

##### Lohn in besonderen Fällen

(1) Arbeiter mit einer geringeren als der in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit erhalten den Teil der Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Für jede über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde, die keine Überstunde ist, wird die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge gezahlt.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, ist für jede zu entlohnende Stunde die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge zugrunde zu legen.

Besteht in anderen Fällen der Lohnanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird der Monatslohn für jede dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde, für die kein Lohnanspruch besteht, um die auf die Arbeitsstunde umgerechnete Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge gekürzt, soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts anderes ergibt.

(3) Für jede Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde wird der auf die Arbeitsstunde umgerechnete Monatsgrundlohn der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt.

(4) Für minderleistungsfähige Arbeiter wird der Monatslohn nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragene Arbeit bemessen.

(5) Die Löhne für Überstunden, Mehrarbeit und Arbeitsbereitschaft sowie die Lohnzuschläge können durch Einzelarbeitsvertrag pauschaliert werden.

#### § 26

##### Lohnanspruch und Lohnfortzahlung

(1) Der Lohn wird nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt, es sei denn, daß tarifvertraglich etwas anderes vereinbart ist.

(2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung wird für die nicht geleisteten Arbeitsstunden der Urlaubslohn gezahlt.

#### § 27

##### Sicherung des Lohnstandes bei Abordnung, Versetzung und bei Wechsel der Beschäftigung

(1) Bei einer Abordnung nach einem Ort außerhalb des Beschäftigungsortes wird mindestens der Lohn gezahlt, den der Arbeiter erhalten hätte, wenn er für die Dauer seiner Abordnung an seinem ständigen Arbeitsplatz im regelmäßigen Verlauf seiner Arbeit gearbeitet hätte; dies gilt auch für Zeiten der Hin- und Rückreise, die in die regelmäßige Arbeitszeit an seinem ständigen Arbeitsplatz fallen würden. Die Gewährung von Reisekosten nach § 32 wird hierdurch nicht berührt.

(2) Ist bei Versetzung eines Arbeiters an einen anderen Ort der Monatsgrundlohn geringer als der am bisherigen Beschäftigungsort, so behält er den bisherigen Monatsgrundlohn noch für eine Übergangszeit von drei Monaten. Wird der Arbeiter auf eigenen Wunsch versetzt, so entfällt die Übergangszeit, es sei denn, daß seine Versetzung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt. Die Übergangszeit entfällt ferner, wenn der Arbeiter aus einem von ihm zu vertretenden Grunde, der den Arbeitgeber zu einer Kündigung berechtigt hätte, versetzt wird.

(3) Die Einweisung des Arbeiters in eine niedrigere Lohngruppe ist nur zulässig, wenn Arbeitsmangel oder ein an anderer Stelle dringend notwendiger Bedarf aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen eine vorübergehende Personalumbesetzung erforderlich machen. In diesem Falle ist der Lohn der bisherigen Lohngruppe für zwei Wochen weiter zu zahlen. Arbeiter, denen nach § 52 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, dürfen in eine niedrigere Lohngruppe nur dann eingewiesen werden, wenn kein anderer geeigneter Arbeiter verfügbar ist. Sobald die Gründe für die Einweisung weggefallen sind, ist der Arbeiter wieder in seine frühere Lohngruppe zu überführen.

(4) Kann der Arbeiter aus Gründen, die zwar in seiner Person liegen, die er jedoch nicht verschuldet hat, an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden, so soll ihm nach Möglichkeit ein anderer Arbeitsplatz in seiner bisherigen Lohngruppe zugewiesen werden. Ist dies wegen Stellenmangel oder aus anderen zwingenden Gründen nicht möglich, so gilt Absatz 3 entsprechend.

#### § 28

##### Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne der RVO oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne der RVO nicht mehr voll leistungsfähig, behält er, abweichend von § 21 Abs. 3, den jeweiligen Monatsstabilenlohn seiner bisherigen Lohngruppe.

Eine Vorarbeiter-, Vorhandwerker- oder sonstige Funktionszulage behält der Arbeiter in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese Zulage bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit einen oder mehrere Erschwerniszuschläge bezogen hat, behält er den auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitt der Erschwerniszuschläge der vorangegangenen zwölf Monate als Zuschlag.

##### Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

Ein Erschwerniszuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn der Arbeiter den Erschwerniszuschlag vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs- oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 25 Abs. 5 enthalten ist. Läßt sich der Anteil des Erschwerniszuschlages nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeiter wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird.

Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als sie über die Zulagen und Zuschläge nach Unterabsatz 2 hinausgehen. Sind solche Lohnzulagen oder Lohnzuschläge in Prozentsätzen des Monatstabellen- oder Monatsgrundlohnes vorgesehen, ist von dem Monatstabellenlohn bzw. Monatsgrundlohn auszugehen, der der zugewiesenen Arbeit entspricht. Ist in einem Kalendermonat der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatslohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 garantierte Lohn, finden die Vorschriften für die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Zeitraum keine Anwendung.

(2) Das gleiche gilt

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 55 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für Arbeiter nach 25jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

(3) Minderleistungsfähige Arbeiter, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages den Tabellenlohn ihrer früheren Lohngruppe bereits erhalten, bleiben in dieser Lohngruppe.

## § 29

### Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) In den nachstehenden Fällen, in denen der Arbeiter für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, wird er, soweit nicht die Erledigung außerhalb der Arbeitszeit, z. B. durch Diensttausch, vorgenommen werden kann, gegen entsprechenden Nachweis unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt:

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

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann;

3. aus folgenden Anlässen für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit
  - a) bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
  - b) bei plötzlicher Erkrankung, wenn der Arbeiter nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt,
  - c) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, auch wenn Zahnersatz beschafft oder künstliche Glieder angepaßt, wiederhergestellt oder erneuert werden,
  - d) bei amts- oder kassenärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung,
  - e) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen (z. B. Gesellenprüfung, Meisterprüfung), sofern sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
  - f) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
  - g) zur Abwehr von Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeiters bedroht;
4. aus folgenden besonderen Anlässen
  - a) bei Wohnungswechsel des Arbeiters mit eigenem Hausstand 1 Tag  
in Ausnahmefällen 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 Arbeiters 2 Tage
  - d) bei Einsegnung und entsprechenden kirchlichen Feiern sowie bei Eheschließung des Kindes für diesen Tag
  - e) bei der silbernen oder goldenen Hochzeit des Arbeiters 1 Tag
  - f) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder der Kinder sowie der im Haushalt des Arbeiters lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Arbeiter 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 bis zu 2 Tagen
  - h) beim Tode des Ehegatten
  - i) beim Tode der Eltern oder Stiefeltern, Kinder oder Geschwister im gleichen Haushalt bis zu 2 Tagen  
außerhalb des gleichen Haushalts sowie beim Tode der Schwiegereltern oder Großeltern 1 Tag
  - k) beim 25-, 40- oder 50jährigen Arbeitsjubiläum 1 Tag;
5. zur Teilnahme von gewählten Vertretern
  - a) an Tagungen oder Sitzungen der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes der vertragschließenden Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 14 Tagen
  - b) an Tarifverhandlungen mit der Landeskirche ohne zeitliche Begrenzung.

(2) Bei sonstiger Behinderung aus dringendem persönlichen Anlaß kann der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden.

(3) In begründeten Einzelfällen kann das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung gestattet werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

### § 30

#### Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

(1) Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gelten die Vorschriften des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479).

(2) Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, so erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am Tage vor dem Wochenfeiertag endet. Das gleiche gilt für Sonntage, auf die ein gesetzlicher Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.

### § 31

#### Lohnfortzahlung bei Betriebs- und Verkehrsstörungen

(1) Fällt die Arbeit infolge vorübergehender Betriebsstörungen technischer oder wirtschaftlicher Art (z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen) oder infolge behördlicher Maßnahmen aus, so wird der Lohn für die ausfallende Arbeitszeit, längstens für sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage, fortgezahlt, wenn der Arbeiter sich ordnungsgemäß zur Arbeit gemeldet hat.

(2) Kann infolge von Verkehrsstörungen unvermeidbare Arbeitsversäumnis nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden, so wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, längstens für zwei aufeinanderfolgende Tage, fortgezahlt.

### § 32

#### Besondere Entschädigungen

(1) Reisekostenvergütungen, Tage- und Übernachtungsgelder, Umzugskostenvergütungen, Umzugskostenbeihilfen, Trennungsentzündigungen und Abwesenheitszuschüsse werden nach den für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen gewährt. Für Arbeiter gilt die Reise- und Umzugskostenstufe A.

Umzugskostenvergütungen und -beihilfen sind nur zu zahlen, wenn der Arbeiter sich vor dem angeordneten Umzug schriftlich verpflichtet, die Umzugskostenvergütung bzw. -beihilfe zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug endet.

(2) Hält der Arbeiter auf Veranlassung oder mit Zustimmung des Arbeitgebers im überwiegenden Interesse des Dienstes ein Fahrrad, so wird ihm hierfür eine Entschädigung von 6,— DM mtl. gezahlt. Die Entschädigung entfällt für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeiter die Arbeit ganz ausgesetzt hat.

(3) Die Entschädigung für die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges richtet sich nach den für die Kirchenbeamten geltenden Vorschriften. Die Notwendigkeit der Benutzung eines eigenen Fahrzeuges für den Dienstgebrauch bestimmt der Arbeitgeber.

### § 32 a

#### Wegegeld

(1) Bei Abordnungen innerhalb des Beschäftigungsortes oder bei Arbeiten auf wechselnden Arbeitsplätzen, die eine Verlängerung des Hin- und Rückweges zwischen Wohnung und Arbeitsplatz um insgesamt mindestens 4 km zur Folge haben und bei denen die verlängerten Wege außerhalb der Arbeitszeit zu-

rückgelegt werden, ist für den 4 km übersteigenden Gesamt-mehrweg folgendes Wegegeld zu zahlen:

bis 2 km (einschl.) Mehrweg	50 %
2— 4 km (einschl.) Mehrweg	75 %
4—5,5 km (einschl.) Mehrweg	100 %
5,5— 7 km (einschl.) Mehrweg	125 %
7—8,5 km (einschl.) Mehrweg	150 %
8,5— 10 km (einschl.) Mehrweg	175 %
über 10 km (einschl.) Mehrweg	200 %

des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe.

Ist bei einem Mehrweg über 11,5 km die Entschädigung nach dem tatsächlichen Zeitaufwand höher, ist für die gesamte Mehrwegstrecke eine Entschädigung in Höhe des auf diese Zeit entfallenden Grundlohnes zu zahlen.

Für Arbeiter, die keinen ständigen Arbeitsplatz haben, gilt als Arbeitsplatz der Sammelplatz.

(2) Bei Gewährung von Freifahrten ist das Wegegeld um die Hälfte für die frei abgefahrene Strecke zu kürzen. Das Wegegeld muß jedoch mindestens 50 % des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe betragen.

(3) Bei Benutzung von eigenen Fahrrädern, für die nach § 32 Abs. 2 eine Fahrradentschädigung gezahlt wird, sowie bei Benutzung von Dienstfahrrädern tritt eine Kürzung um ein Viertel der unter Abs. 1 genannten Sätze ein.

(4) In folgenden Fällen ist dem Arbeiter ein Zehrgeld in Höhe von 3,10 DM zu zahlen:

- Bei unvorhergesehener Längerarbeit im Anschluß an die dienstplanmäßig bzw. betriebsübliche Arbeitszeit, wenn sich das Arbeitsende um mindestens drei Stunden hinauschiebt,
- bei Arbeiten während der Mittagszeit in Betrieben, in denen eine geteilte Arbeitszeit besteht, wenn die Einnahme der Mittagsmahlzeit zu Hause aus diesem Grunde nicht möglich ist,
- bei Arbeiten von mehr als acht Stunden außerhalb der Gemeindegrenze, wenn der Arbeitsplatz sonst regelmäßig innerhalb der Gemeindegrenze liegt.

Zur Arbeitszeit zählt nicht der Weg von und zur Arbeitsstelle. Ist die Arbeit hintereinander an verschiedenen Arbeitsstellen außerhalb der Gemeindegrenzen auszuführen, zählt der Zwischenweg als Arbeitszeit. Arbeitsstellen an Nachbarorten im Sinne der Reisekostenbestimmungen gelten als Arbeitsplätze innerhalb der Gemeindegrenzen.

Neben den Fällen der Buchstaben a) und b) ist kein Zehrgeld nach Buchstabe c) zu gewähren.

Das Zehrgeld entfällt in dem Ausmaß, in dem Naturalbezüge gewährt werden.

## VI. Sozialleistungen

### § 33

#### Kinderzuschlag

Kinderzuschlag wird nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages gezahlt.<sup>3)</sup>

### § 34

#### Krankenbezüge

(1) Krankenversicherungspflichtige Arbeiter, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhin-

Anm. <sup>3)</sup>: Vgl. Tarifvertrag über Kinderzuschläge für Arbeiter vom 27. 6. 1964 (KGVBl. S. 105), zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 24. 11. 1970 (KGVBl. 71 S. 18).

dert sind, erhalten vom ersten Tage der Versäumnis einer vollen Dienstschrift an Krankenbezüge. Krankenbezüge sind Krankenlohn und Krankengeldzuschuß.

Der Anspruch auf Krankenbezüge entfällt, wenn sich der Arbeiter die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grobfahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebenbeschäftigung zugezogen hat.

(2) Die Krankenbezüge werden für die Tage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten gehabt hätte, und für lohnzahlungspflichtige Wochenfeiertage gewährt.

(3) Für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit richten sich die Ansprüche nach dem Lohnfortzahlungsgesetz. Anstelle des Arbeitsentgelts im Sinne dieses Gesetzes wird als Krankenlohn der Urlaubslohn gezahlt.

(4) Ist der Arbeiter infolge derselben Krankheit länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, erhält er vom Beginn der siebenten Woche der Arbeitsunfähigkeit an Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlohn.

Nettourlohn ist der um die gesetzlichen Lohnabzüge verminderte Urlaubslohn.

Der Krankengeldzuschuß wird gewährt

- |                                                                                                                  |                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| a) bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der RVO ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit | bis zum Ende der 26. Woche, |
| b) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr                                                          | bis zum Ende der 13. Woche, |
| c) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren                                                         | bis zum Ende der 26. Woche, |

der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Vollendet der Arbeiter während der Arbeitsunfähigkeit eine der in Buchstaben b und c genannten Beschäftigungszeiten, wird der Krankengeldzuschuß gewährt, wie wenn der Arbeiter die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

Im übrigen finden die Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes sinngemäß Anwendung.

### § 35

#### Krankenbeihilfe

(1) Arbeiter, die nicht pflichtversichert sind oder als Pflichtversicherte wegen Aussteuerung keinen Anspruch auf Kassenbarleistungen haben, erhalten als Krankenbeihilfe die Krankenbezüge, die ihnen als Pflichtversicherte zustehen würden. Dies gilt nicht für Arbeiter, die deshalb keinen Anspruch auf Krankenbezüge haben, weil die Fristen nach § 34 Abs. 4 abgelaufen sind.

(2) Arbeiter, denen Leistungen auf Grund des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Artikel 131 des Grundgesetzes fallenden Personen zustehen, haben keinen Anspruch auf Krankenbeihilfe. Erreichen die Leistungen auf Grund dieses Gesetzes nicht die Krankenbeihilfe nach Absatz 1, wird eine Beihilfe in Höhe des Unterschiedsbetrages gewährt.

### § 36

#### Krankenbezüge und Krankenbeihilfe

beim Vorliegen von Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

Ansprüche gegen den Dritten an den Arbeitgeber abzutreten oder ihm das Verfügungsrecht zu übertragen. Er hat ihm ferner unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist.

(2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach §§ 34 und 35, erhält der Arbeiter den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung des Schadensersatzanspruchs durch den Arbeitgeber darf ein über seine Leistungen nach §§ 34, 35 hinausgehender berechtigter Anspruch des Arbeiters nicht vernachlässigt werden.

### § 37

#### Jubiläumszuwendungen

(1) Die Arbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren	300,— DM
von 40 Jahren	400,— DM
von 50 Jahren	500,— DM.

- (2) Als Beschäftigungszeit im Sinne von Abs. 1 gelten
- die Beschäftigungszeit nach § 6,
  - die Zeit der Beschäftigung — auch zur Ausbildung — vor Vollendung des 18. Lebensjahres beim jetzigen Arbeitgeber, wenn im übrigen die Voraussetzung zur Anrechnung dieser Zeit als Beschäftigungszeit erfüllt wäre,
  - Zeiten einer Beschäftigung bei Kirchengemeinden oder -Verbänden einer Gliedkirche der EKID, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(3) Den Arbeitern, die bis zum 31. März 1967 nach altem Recht einen Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung gehabt hätten, ohne daß sie bis zu diesem Zeitpunkt nach den Absätzen 1 und 2 einen Anspruch für dieses Jubiläum erhalten, wird die Jubiläumszuwendung nach altem Recht gewährt.

### § 38

#### Weihnachtszuwendungen

Weihnachtszuwendungen werden durch besonderen Tarifvertrag vereinbart. <sup>4)</sup>

### § 39

#### Sterbegeld

- (1) Stirbt ein Arbeiter, so erhalten
- der überlebende Ehegatte,
  - die leiblichen Abkömmlinge,
  - die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder,
  - die Verwandten der aufsteigenden Linie,
  - die Geschwister und Geschwisterkinder,
  - die Stiefkinder

Sterbegeld, wenn sie zur Zeit des Todes zur häuslichen Gemeinschaft des Arbeiters gehört haben.

Unterabsatz 1 gilt nicht, wenn der Arbeiter im Zeitpunkt seines Todes nach § 29 Abs. 3 nicht nur kurzfristig ohne Lohnfortzahlung beurlaubt war.

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

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

Anm. <sup>4)</sup>: Vgl. Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Arbeiter vom 29. 12. 1964 (KGVBl. 65 S. 41) in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. 9. 1970 (KGVBl. S. 209).

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats der anteilige Monatsgrundlohn und für zwei weitere Kalendermonate der Monatsgrundlohn des Verstorbenen, den er im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte, gewährt.

Zu dem Sterbegeld nach Satz 1 werden

- a) für die restlichen Tage des Sterbemonats der Kinderzuschlag und der Sozialzuschlag und  
 b) für die zwei weiteren Monate der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausbezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbemonat hinaus gezahlt worden, so 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, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Arbeiters 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, einer auf Kosten des Arbeitgebers abgeschlossenen Versicherung oder vom Arbeitgeber erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.

#### § 40

##### Beihilfen

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die in der Landeskirche jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.<sup>5)</sup>

(2) Beim Ableben eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Beihilfeberechtigten werden die beihilfefähigen Aufwendungen um das von der Krankenkasse satzungsgemäß gewährte Sterbegeld nicht gekürzt.

(3) Aufwendungen für nicht selbst beihilfeberechtigte Kinder sind auch dann beihilfefähig, wenn der Beihilfeberechtigte für ein kinderzuschlagsberechtigendes Kind nur deshalb keinen Kinderzuschlag erhält, weil Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht.

### VII. Urlaub

#### § 41

##### Regelmäßiger Erholungsurlaub

(1) Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr einen Anspruch auf Erholungsurlaub unter Gewährung des Urlaubslohnes. Der Urlaubslohn ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Der Urlaub beträgt bei einem Lebensalter

bis zu 18 Jahren	24 Arbeitstage
über 18 bis 30 Jahre	20 Arbeitstage
über 30 bis 40 Jahre	25 Arbeitstage
über 40 Jahre	28 Arbeitstage.

(4) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensalter, das der Arbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres maßgebend.

#### § 42

##### Zusatzurlaub

(1) Arbeiter, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ihren ganzen Urlaub in der Zeit vom 1. November bis 15. März nehmen müssen, erhalten einen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen. Fällt der Urlaub nur zum Teil in die vorbezeichnete Zeit, so verringert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

(2) Arbeiter, deren Erwerbsfähigkeit nicht nur vorübergehend um 50 v.H. oder mehr gemindert ist, erhalten einen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist nachzuweisen durch:

1. den Rentenbescheid der Träger der Rentenversicherung für Arbeiter oder Angestellte, der knappschaftlichen Rentenversicherung, der Unfallversicherung oder durch eine entsprechende Entscheidung eines Sozialgerichts oder
2. den Rentenbescheid eines Ausgleichsamts im Rahmen des Verfahrens nach dem Lastenausgleichsgesetz oder durch entsprechende Entscheidung eines Verwaltungsgerichts oder
3. ein Zeugnis des Amtsarztes.

Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn und soweit der Arbeiter wegen der Minderung der Erwerbsfähigkeit Anspruch auf Zusatzurlaub nach anderen Rechtsvorschriften hat.

#### § 43

##### Anrechnung zusätzlicher freier Tage

Ergeben sich wegen anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit regelmäßig bzw. dienstplanmäßig zusätzliche freie Tage, sind diese bei der Bemessung der Urlaubsdauer im Verhältnis der Anzahl dieser freien Tage im Urlaubsjahr zu 300 auf den Urlaub anzurechnen. Der sich bei der Berechnung ergebende Bruchteil von Tagen bleibt hierbei unberücksichtigt.

#### § 44

Urlaub bei Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Im ersten Urlaubsjahr hat der Arbeiter Anspruch auf je ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung. Ist das Arbeitsverhältnis bis zur Urlaubserteilung nicht gekündigt, wird für die Urlaubsbemessung die Fortdauer der Beschäftigung mindestens bis zum Ablauf des Urlaubsjahres unterstellt.

Der Urlaubsanspruch kann erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten (Wartezeit), geltend gemacht werden, es sei denn, daß das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Frist endet.

(2) Arbeiter, die am Tage ihres Ausscheidens weniger als sechs Monate im laufenden Urlaubsjahr beschäftigt waren, erhalten einen Teilurlaub im Verhältnis der Anzahl der vollen Beschäftigungsmonate zu zwölf.

(3) Bei der Berechnung des Urlaubs nach den Absätzen 1 und 2 werden Bruchteile von Tagen auf volle Tage aufgerundet.

#### § 45

##### Anrechnungsvorschriften

(1) Der Urlaub, der im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Beschäftigungsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten war, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.

(2)

(3) Erkrankt der Arbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage,

Anm. 5): Vgl. die Bekanntmachung des LKA vom 6. 5. 1970 (KGVBl. S. 157).

an denen er arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 19 Abs. 3 gilt entsprechend. Der Arbeiter hat sich jedoch nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des Resturlaubs ist alsdann unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche des Arbeiters neu festzulegen.

#### § 46

##### Antritt des Urlaubs

(1) Der Urlaub ist in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch entsteht. Wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht möglich ist, den Urlaubsanspruch noch im Laufe des Urlaubsjahres zu erfüllen, kann der Urlaub, soweit es die Arbeitslage gestattet, auf das nächstfolgende Urlaubsjahr übertragen werden. Der übertragene Urlaub muß spätestens drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres gewährt und genommen werden.

(2) Der Urlaub kann auf das nächste Urlaubsjahr übertragen werden, wenn seit Beginn des Arbeitsverhältnisses die ununterbrochene Beschäftigung im ersten Urlaubsjahr höchstens sechs Monate — bei Jugendlichen höchstens drei Monate — beträgt.

(3) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann er in zwei Teilen gewährt werden; auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(4) Zu welchem Zeitpunkt der Arbeiter seinen Urlaub antreten kann, wird durch den Urlaubsplan festgelegt. Der Urlaubsplan ist zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen.

(5) Kann der Urlaub nach dem Urlaubsplan wegen Krankheit des Arbeiters nicht angetreten werden, so wird er ihm nach Wiederherstellung seiner Gesundheit gewährt.

#### § 47

##### Urlaubsabgeltung

(1) Der Urlaubsanspruch kann grundsätzlich nicht abgegolten werden. Ausnahmsweise wird ein rechtzeitig, aber erfolglos erhobener Anspruch abgegolten. Der Urlaubsanspruch ist spätestens einen Monat nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend zu machen, andernfalls ist er verwirkt.

(2) Endet das Arbeitsverhältnis, bevor der Urlaub, Teilurlaub oder Zusatzurlaub gewährt und genommen ist, so wird der Urlaub, Teilurlaub oder Zusatzurlaub ausnahmsweise durch Zahlung des für die Dauer des Urlaubsanspruchs zustehenden Urlaubslohnes abgegolten, es sei denn, daß der Arbeiter bei demselben Arbeitgeber in einem anderen Beschäftigungsverhältnis weiterbeschäftigt wird. Eine Abgeltung des Urlaubs erfolgt nicht bei fristloser Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Auszahlung des Urlaubslohnes offenbar unbillig wäre.

#### § 47 a

##### Sonderurlaub für Kuren

Dem Arbeiter ist für die Dauer einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordneten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur ein Sonderurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes bis zur Höchstdauer von sechs Wochen zu gewähren.

#### § 48

##### Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf eine Erwerbstätigkeit nicht ausgeübt werden. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit zieht den Verlust des Urlaubslohnes für die Tage dieser Erwerbstätigkeit nach sich.

#### VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 49

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, während der Probezeit, durch Zeitablauf oder Beendigung der Arbeit

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

(2) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit ohne Angabe eines Kündigungsgrundes mit einer Frist von einer Woche zum Wochenschluß gekündigt werden.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, dessen Dauer vertraglich oder der Natur der Sache nach bestimmt ist, endet durch Zeitablauf oder mit der Beendigung der Arbeit. Im letzteren Fall hat der Arbeitgeber den Arbeiter angemessene Zeit vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinzuweisen.

#### § 50

##### Ordentliche Kündigung

Bei Arbeitsverhältnissen, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen sind, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit zwei Wochen zum Wochenschluß.

Sie beträgt bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr bis zu 5 Jahren 4 Wochen zum Monatsschluß,  
von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Jahren 6 Wochen zum Monatsschluß,  
von mehr als 10 Jahren 3 Monate zum Vierteljahresschluß.

#### § 51

##### Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages

Zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages kann dieser von beiden Teilen unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist des § 50.

#### § 52

##### Ausschluß der Kündigung

(1) Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

(2) Soweit Arbeiter nach bisher geltenden Vorschriften unkündbar waren, verbleibt es dabei.

#### § 53

##### Außerordentliche Kündigung

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

wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeiter seine Einstellung oder Weiterbeschäftigung durch falsche oder gefälschte Urkunden über seine Person, durch Bestechung oder — auf Befragen — durch wahrheitswidrige Angaben über nicht getilgte gerichtliche Bestrafungen (auch soweit sie amnestiert sind) erschlichen hat.

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

#### § 54

##### Formvorschriften

Kündigungen durch den Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit und fristlose Entlassungen bedürfen der Schriftform unter Angabe des Grundes.

#### § 55

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter das 65. Lebensjahr vollendet. Der Arbeitgeber hat dem Arbeiter auf Verlangen gegen Abtretung des Anspruchs auf die Leistungen aus der Sozialversicherung einen Vorschuß in der voraussichtlichen Höhe dieser Leistungen bis zum Beginn der Zahlungen zu gewähren.

(2) Arbeiter, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren körperliche und geistige Kräfte noch den Anforderungen entsprechen, können weiterbeschäftigt werden, wenn ein dringender Bedarf vorliegt und ihre Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht festgesetzt ist oder noch keine laufenden Bezüge aus einer zusätzlichen Altersversorgung gezahlt werden. Mit ihnen ist ein neuer Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluß abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages und etwaiger nach § 2 abgeschlossener Sondervereinbarungen ganz oder teilweise abgedungen werden.

#### § 56

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeiter berufsunfähig oder erwerbsunfähig im Sinne der RVO wird und mit dem Ausscheiden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Versorgung von dem Arbeitgeber erhält. Dies gilt nicht, wenn nach dem Rentenbescheid Rente auf Zeit gewährt wird (§ 1276 RVO).

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das amtsärztliche Gutachten, durch das die Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, eingeht. Erhält der Arbeiter vor Zustellung des Rentenbescheides aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgung von dem Arbeitgeber, auf die die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartende Rente ganz oder teilweise angerechnet wird, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsbescheid zugestellt

wird. Zum gleichen Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters, der von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist und dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der RVO durch amtsärztliches Gutachten festgestellt ist, wenn er eine angemessene Versorgung von dem Arbeitgeber erhält.

Erhält der Arbeiter aus seinem Arbeitsverhältnis weder eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch eine Versorgung von dem Arbeitgeber, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das amtsärztliche Gutachten, durch das die Berufsunfähigkeit oder die Erwerbsunfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, dem Arbeitgeber zugeht.

(2) Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber den Rentenbescheid nach der Zustellung unverzüglich vorzulegen.

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

Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit beendet war, wieder beschäftigt, findet auf sein Arbeitsverhältnis § 55 Abs. 2 Satz 2 und 3 entsprechend Anwendung.

#### § 57

##### Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Dem Arbeiter ist eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung sowie über die Höhe der geleisteten Versicherungsbeiträge auszustellen. Ist der Arbeiter für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert, so ist ihm außerdem eine Bescheinigung auszuhändigen, aus der Art, Beginn, Ende und Grund der Lösung des Arbeitsverhältnisses sowie die Höhe des Arbeitsentgelts beim Ausscheiden hervorgehen.

(2) Auf Verlangen ist dem Arbeiter ein Zeugnis über Führung und Leistungen zu erteilen.

### IX. Übergangsgeld

#### § 58

##### Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

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

- a) das 21. Lebensjahr vollendet und
- b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
- b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 49) beendet ist,
- d) der Arbeiter eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Arbeiter 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 Arbeiter 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 Arbeiter wegen
  - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
  - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Arbeiterin auch wegen
  - a) bevorstehender Heirat,
  - b) Schwangerschaft,
  - c) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
  - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 3 RVO nach Vollendung des 60. Lebensjahres
 gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Das Übergangsgeld nach Nr. 2 Buchst. a) wird erst nach der Heirat gewährt und nur, wenn das standesamtliche Eheaufgebot spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden erfolgt.

(4) Tritt der Arbeiter innerhalb der Zeit, während Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 60 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 nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

#### § 59

##### Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach dem dem Arbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Lohn bemessen. Steht an diesem Tage kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld nach dem Lohn bemessen, der dem Arbeiter für die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit 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 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sind, ein Viertel des Monatsgrundlohnes, im Falle des § 25 Abs. 1 des Teils des Monatsgrundlohnes, zuzüglich je eines Viertels

- a) der Summe der im letzten vollen Kalendermonat nach § 25 Abs. 3 zustehenden Beträge für Mehrarbeit,
  - b) des Kinderzuschlages,
  - c) des Sozialzuschlages,
- mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache der vorstehend genannten Bezüge.

Zeiten einer Beschäftigung in einem Ausbildungsverhältnis oder als geringfügig beschäftigter Arbeiter bleiben unberücksichtigt.

(3) Als Unterbrechung gilt jeder Zeitraum von mindestens einem Werktag, in dem ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden hat. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Arbeiter in dem gesamten zwischen zwei Arbeitsverhältnissen liegenden Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen ist, oder die Zeit zur Ausföhrung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

(4) Ist dem Arbeiter schon einmal Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt worden, so bleiben die davorliegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Arbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 58 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der ein Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Als Rente aus einer Versorgungseinrichtung, zu der ein Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, gelten auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu einer Lebensversicherung des Arbeiters gezahlt hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Renten aus der Höherversicherung, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die der Arbeiter ohne Beteiligung eines Arbeitgebers geleistet hat,
- h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes.

#### § 60

##### Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in halben Monatsbeträgen nachträglich gezahlt. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 59 Abs. 5 er erhält. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

In besonderen Fällen kann das Übergangsgeld in einer Summe gezahlt werden.

(2) Beim Tode des Arbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an die gemäß § 39 sterbegeldberechtigten Hinterbliebenen in einer Summe gezahlt.

#### X. Besondere Vorschriften

#### § 61

##### Werkdienstwohnungen, Sachleistungen

(1) Der Arbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im übrigen gelten die in der Landeskirche jeweils maßgeblichen Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Sind mit der Beschäftigung des Arbeiters Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbun-

den, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

#### § 62

##### Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

#### XI. Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

#### § 63

Bei der Durchführung dieses Tarifvertrages sind die Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften beteiligt.

#### XII. Schluß- und Übergangsvorschriften

#### § 64

##### Ausschlußfrist

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag und den Sondervereinbarungen müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Entstehen des Anspruchs geltend gemacht werden, soweit in diesem Tarifvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist.

#### § 65

##### Streitigkeiten

Für die Regelung von Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien gilt die zwischen ihnen geschlossene Schlichtungsvereinbarung vom 3. Mai 1960.

#### § 66

##### Auflegung des Tarifvertrages

Ein Abdruck dieses Tarifvertrages und — soweit erforderlich — der Sondervereinbarungen ist an einer geeigneten, den Arbeitern zugänglichen Stelle aufzulegen.

#### § 67

##### Begriffsbestimmungen

1. Abordnung  
Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.
2. Alters- und Hinterbliebenenversorgung, zusätzliche  
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist eine neben der Pflichtversicherung bei der Rentenversicherung der Arbeiter vorgenommene Versorgung der Arbeiter bei besonderen Versorgungseinrichtungen.
3. Anlernling  
Anlernling ist, wer auf Grund eines Anlernvertrages in einem anerkannten Anlernberuf ausgebildet wird.
4. Arbeiter  
Arbeiter sind männliche und weibliche Personen, die auf Grund privatrechtlicher Verpflichtung ein arbeiterrentenversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen sind.
5. Arbeiter, vollbeschäftigte  
Vollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 31 $\frac{1}{2}$  Stunden wöchentlich beträgt.
6. Arbeiter, nichtvollbeschäftigte  
Nichtvollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 21 Stunden, aber weniger als 31 $\frac{1}{2}$  Stunden wöchentlich beträgt.
7. Arbeiter, geringfügig beschäftigte  
Geringfügig beschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als durchschnittlich 21 Stunden wöchentlich beträgt.
8. Arbeiter, minderleistungsfähige  
Minderleistungsfähige Arbeiter sind Arbeiter, die nach arnts- oder vertrauensärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt und deshalb bei Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten behindert sind.
9. Arbeiter, vorübergehend beschäftigte  
Vorübergehend beschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, die aus hilfswise, für eine bestimmte Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck eingestellt sind.
10. Arbeitsbereitschaft  
Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat. Sie liegt auch dann vor, wenn sie nach den gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften als Arbeitsbereitschaft zu betrachten ist.
11. Arbeitstage  
Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat.
12. Arbeitszeit, tägliche  
Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom festgesetzten Beginn bis zum festgesetzten Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.
13. Beschäftigungszeit, anrechnungsfähige  
Anrechnungsfähige Beschäftigungszeit ist die in § 6 festgelegte Zeit.
14. Dienstplanmäßige Arbeit  
Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
15. Dienstzeit  
Dienstzeit ist die Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber einschließlich der angerechneten Vordienstzeiten (§ 7).
16. Fürsorgearbeiter  
Fürsorgearbeiter sind Arbeitsfähige — auch Erwerbsbeschränkte —, denen Unterstützung durch Anweisung angemessener Arbeit gemeinnütziger Art gewährt wird (vgl. § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924 — RGBl. I S. 100 — in der Fassung der späteren Änderungen).
- 17.
- 18.
19. Kurzarbeit  
Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit.
20. Kurzarbeiter  
Kurzarbeiter sind vollbeschäftigte Arbeiter, deren Arbeitszeit vorübergehend gegenüber der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verkürzt ist.
21. Lehrling  
Lehrling ist, wer auf Grund eines Lehrvertrages in einem anerkannten Lehrberuf ausgebildet wird.
- 22.
- 23.
24. Lohnzulagen  
Lohnzulagen sind Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen.

25. Lohnzuschläge  
Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 22) und Erschwerniszuschläge (§ 23).
- 25a. Mehrarbeitsstunden  
Mehrarbeitsstunden sind die gemäß § 14 Abs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, welche die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 Satz 1 übersteigen.
- 25b. Monatstabellenlohn  
Monatstabellenlohn ist der in der tarifvertraglich vereinbarten Lohnabelle festgesetzte Lohn für Arbeiter, mit denen die in § 14 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.  
Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenlohnes ist der Monatstabellenlohn durch 183 zu teilen.
- 25c. Monatsgrundlohn  
Monatsgrundlohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Lohnzulagen.  
Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatsgrundlohnes ist der Monatsgrundlohn durch 183 zu teilen.
- 25d. Monatslohn  
Monatslohn ist die Summe des Monatstabellenlohnes, der Lohnzulagen und der Lohnzuschläge.
26. Nachtarbeit  
Nachtarbeit ist die Arbeit, die zwischen 21 und 6 Uhr geleistet wird.
27. Nebenbeschäftigung  
Nebenbeschäftigung ist jede Tätigkeit, die der Arbeiter für einen anderen Arbeitgeber leistet, und jede eigene selbständige gewerbliche Tätigkeit.
28. Notstandsarbeiter  
Notstandsarbeiter sind Arbeitslose, die zur Förderung öffentlicher Notstandsarbeiten nach §§ 140, 141 AVAVG herangezogen werden.
29. Pflichtarbeiter  
Pflichtarbeiter sind Arbeitsfähige — auch Erwerbsbeschränkte —, bei denen die Unterstützung von der Leistung angemessener Arbeit gemeinnütziger Art abhängig gemacht wird (vgl. § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924 — RGBl. I S. 100 — in der Fassung der späteren Änderungen).
30. Praktikanten  
Praktikanten sind Personen, die eine Tätigkeit zum Zwecke der Berufsausbildung ausüben, ohne in einem Lehrverhältnis zu stehen.
31. Rufbereitschaft  
Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeiters, sich in der eigenen Häuslichkeit oder an einem anderen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
32. Saisonarbeiter  
Saisonarbeiter sind Arbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden.
- 33.
34. Sonntagsarbeit  
Sonntagsarbeit ist die Arbeit, die von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr geleistet wird.
- 35.
36. Überstunden
- (1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.  
Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit von weniger als 15 Minuten werden nicht gewertet; Arbeitszeitüberschreitungen von 15 bis 30 Minuten werden als halbe Überstunde gewertet. Jede weitere angefangene halbe Überstunde wird als halbe Überstunde gewertet.
- (2) Bei Arbeitern, mit denen eine kürzere als die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart ist, sind Überstunden die über die „Allgemeine regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Absatz 1 Unterabsatz 2 gilt sinngemäß.
37. (1) Als Urlaubslohn werden gewährt
- a) der Teil des Monatsgrundlohnes (ggf. zuzüglich der nach § 25 Abs. 3 zustehenden Beträge für Mehrarbeit), den der Arbeiter während des Urlaubs erhalten würde, wenn er dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte,
- b) ständige Lohnzuschläge in der Höhe, in der sie dem Arbeiter während des Urlaubs zugestanden hätten,
- c) der Aufschlag gemäß Absatz 2.
- Protokollnotiz zu Buchstabe b:  
Ständige Lohnzuschläge sind Lohnzuschläge, die der Arbeiter mindestens drei Monate bis zum Beginn des Urlaubs für jede Arbeitsstunde in derselben Höhe erhalten hat. Hierzu rechnen auch Pauschalen gemäß § 25 Abs. 5.
- (2) Der Aufschlag nach Absatz 1 Buchst. c ergibt sich aus dem Verhältnis des Lohnes für Überstunden, der nicht zum Monatsgrundlohn gehörenden Lohnzulagen, der Zeitzuschläge und der Erschwerniszuschläge zu dem Monatsgrundlohn oder Teilen des Monatsgrundlohnes für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeiters im letzten abgelaufenen Kalenderjahr tatsächlich geleistete Arbeit. Dies gilt nicht für Lohnbestandteile, die nach Absatz 1 Buchst. a oder b gewährt werden.  
Ein Arbeiter, der im abgelaufenen Kalenderjahr nicht an mindestens 50 Tagen im Rahmen desselben Arbeitsverhältnisses gearbeitet hat, erhält den Aufschlag in Höhe des Durchschnitts der beiden letzten Kalendermonate. Hat dieser Arbeiter in den beiden letzten Kalendermonaten nicht an mindestens 30 Tagen gearbeitet, so werden so viele weitere Kalendermonate in die Durchschnittsberechnung einbezogen, daß hierin mindestens 30 Tage enthalten sind, an denen er gearbeitet hat.  
Protokollnotiz zu Absatz 2  
Unterabs. 1:  
Bei der Berechnung des Aufschlags werden auch sonstige Lohnzuschläge (z. B. Vertretungszuschlag gemäß Abs. 3 der Protokollnotiz zu § 9 Abs. 4) und die Vergütung für Rufbereitschaft gemäß § 17 Abs. 1 berücksichtigt, soweit sie nicht bereits nach Absatz 1 Buchst. b gewährt werden.
- (3) Neben dem sich aus den vorstehenden Absätzen ergebenden Betrag wird der während des Urlaubs zustehende Kinderzuschlag gewährt.
38. Versetzung  
Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.

39. Vollohn  
Vollohn ist der nach vollendetem 20. Lebensjahr zu zahlende Lohn.
40. Volontäre  
Volontäre sind Personen, die, ohne Lehrling zu sein, zum Zwecke der Ausbildung in der Regel unentgeltlich beschäftigt werden.
41. Werktage  
Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.
42. Wochenarbeitszeit  
Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit von Sonntag 6 Uhr bis zum nächsten Sonntag 6 Uhr.
43. Wochenfeiertage  
Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder auf Grund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.
44. Wochenfeiertagsarbeit  
Die Wochenfeiertagsarbeit beginnt um 6 Uhr und endet um 6 Uhr des folgenden Tages; bei Wechselschichten beginnt die Wochenfeiertagsarbeit mit der Frühschicht und endet mit dem Beginn der Frühschicht des darauffolgenden Tages.
45. Wochentage  
Wochentage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage sind.

## § 68

## Übergangs- und Schlußvorschriften

- (1) pp. . . .
- (2) pp. . . .
- (3) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten außer Kraft
- a) der Tarifvertrag für Arbeiter in der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins im Bereich des Landes Schleswig-Holstein vom 3. Mai 1960 mit Ausnahme des § 5 Nummern 6, 7 und 8,
- b) der Tarifvertrag für Arbeiter in der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg vom 3. Mai 1960 mit Ausnahme des § 5 Nummern 3, 10, 11 und 12.
- (4) pp. . . .

## § 69

## Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1962 in Kraft. Abweichend von Satz 1 wird das Inkrafttreten
- a) für die unter § 2 Buchstabe a) fallenden Arbeiter auf den 1. Dezember 1962,
- b) für § 34 auf den 1. Juli 1962,
- c) für § 41 Abs. 2 auf den 1. Januar 1963 festgesetzt.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der in Absatz 3 genannten Vorschriften mit einer Frist von einer Woche zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (3) Mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1971, können § 14 Abs. 1 und 2, § 16 Satz 3, § 67 Nrn. 5, 6 und 7, § 2 und § 3 der Anlage 1, § 7 der Anlage 3 gekündigt werden.

## Protokollnotiz zu § 69 :

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die zukünftig zwischen der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände bzw. der Arbeitsrechtlichen Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmungen in Schleswig-Holstein einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr andererseits abzuschließenden Tarifverträge nach besonderer Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien auch für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages grundsätzlich übernommen werden, mit Ausnahme des Katalogs über die Erschwerniszuschläge. Für die Arbeiter im hamburgischen Teil der Landeskirche gilt das gleiche bezüglich der zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr andererseits abzuschließenden Lohntarifverträge.

In Bezug auf die Übernahme der Bestimmungen über die Erschwerniszuschläge für die Arbeiter im schleswig-holsteinischen und im hamburgischen Teil der Landeskirche gilt das gleiche mit der Maßgabe, daß Grundlage der Tarifvertrag über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen nach § 29 MTL an die Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg ist.

Kiel, den 4. Mai 1963

Unterschriften

## Anlage 1

## Sondervereinbarung

gemäß § 2 Buchst. a) KArbT für Haus- und Küchenpersonal

## § 1

Diese Sondervereinbarung gilt für

- a) Haus- und Küchenpersonal (z. B. Haus-, Stations- und Küchenmädchen) und
- b) Arbeiter, die sowohl in Wäschereien, Nähstuben, Bügelstuben oder ähnlichen Nebenbetrieben als auch im Haus- oder Küchendienst beschäftigt sind, wenn sie von der Anstalt untergebracht und verpflegt werden.

## Protokollnotiz zu Buchstabe b) :

Arbeiter, die ausschließlich in Wäschereien, Nähstuben, Bügelstuben oder ähnlichen Nebenbetrieben beschäftigt sind, fallen auch dann nicht unter die Sondervereinbarung, wenn sie gelegentlich Haus- und Küchenpersonal vertreten.

## § 2

(gestrichen)

## § 3

(gestrichen)

## § 4

Arbeiter, die regelmäßig an Sonntagen arbeiten müssen, sollen in jeder Woche einen freien Tag erhalten. Ihnen müssen jedoch innerhalb zweier Wochen zwei freie Tage gewährt werden. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb sechs Kalenderwochen gewährt. Ist der Freizeitausgleich nicht möglich, wird für die Arbeit an Wochenfeiertagen der Zuschlag gemäß § 23 Abs. 1 Buchst. c KArbT gezahlt.

Protokollnotiz zu Unterabs. 1:

Im allgemeinen ist in jeder Woche ein freier Tag zu gewähren; nur in Ausnahmefällen soll der Dienstplan sieben Arbeitstage in der einen und fünf Arbeitstage in der anderen Woche vorsehen.

§ 5

Der Arbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen. Dies gilt auch für Zeiten, in denen er keinen Lohnanspruch hat, jedoch in der Anstalt wohnt. Die Verpflichtung entfällt bei rechtzeitiger Abmeldung an dienstfreien Tagen und während des Urlaubs.

§ 6

Arbeiter, die von der Anstalt untergebracht und verpflegt werden, erhalten Monatslohn nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Als von der Anstalt untergebracht gelten auch Arbeiter, die auf eigenen Wunsch außerhalb der Anstalt wohnen.

\*

Anlage 2

Sondervereinbarung  
gemäß § 2 Buchst. b) KArbT  
für nicht vollbeschäftigte Arbeiter

§ 1

Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei demselben Arbeitgeber verbrachte Zeit der Beschäftigung. Sie wird in dem Umfange gekürzt, in dem die tatsächliche Arbeitszeit hinter der während der Beschäftigung geltenden regelmäßigen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 KArbT) zurückbleibt.

§ 2

Die Zustimmung zur Ausübung einer Nebenbeschäftigung gilt als erteilt. Sie kann verweigert werden, wenn gegen die Nebenbeschäftigung aus kirchlichen Gründen Bedenken bestehen oder wenn durch die Nebenbeschäftigung die Leistungsfähigkeit des Arbeiters wesentlich beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) § 27 Abs. 3 und 4 KArbT findet mit der Maßgabe Anwendung, daß der Lohn der bisherigen Lohngruppe für drei Tage weiterzuzahlen ist.

(2) § 28 Abs. 2 und 3 KArbT findet keine Anwendung.

§ 4

(1) Die Kündigungsfrist nach § 50 KArbT beträgt bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 3 Monaten	3 Tage	} zum Wochenschluß.
von mehr als 3 Monaten bis zu 6 Monaten	1 Woche	
von mehr als 6 Monaten bis zu 3 Jahren	2 Wochen	
von mehr als 3 Jahren	4 Wochen	

(2) Die Kündigungsfrist nach § 51 Satz 1 KArbT beträgt drei Tage. Im Falle des § 51 Satz 2 KArbT endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist nach Absatz 1.

(3) § 52 KArbT findet keine Anwendung.

§ 5

Soweit nichtvollbeschäftigte Arbeiter nur vorübergehend oder als Saisonarbeiter beschäftigt werden, gelten für sie zusätzlich die Vorschriften der gemäß § 2 Buchst. c) KArbT abgeschlossenen Sondervereinbarung für vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter (Anlage 3).

\*

Anlage 3

Sondervereinbarung  
gemäß § 2 Buchst. c) KArbT  
für vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter

I. Vorübergehend beschäftigte Arbeiter

§ 1

Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei demselben Arbeitgeber verbrachte Zeit der Beschäftigung.

§ 2

§§ 34 und 35 KArbT finden nur bei einem Arbeitsunfall und bei einer Berufskrankheit im Sinne der RVO Anwendung. Im übrigen gilt das Lohnfortzahlungsgesetz mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Arbeitsentgelts im Sinne dieses Gesetzes der Urlaubslohn tritt.

§ 3

Der Erholungsurlaub beträgt für jeden vollen Beschäftigungsmonat eineinhalb Arbeitstag. Die Wartezeit nach § 44 Abs. 1 KArbT beträgt drei Monate.

§ 4

(1) Die Kündigungsfrist nach § 50 KArbT beträgt bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 3 Monaten	3 Tage	zum Ende der Arbeitsschicht,
von mehr als 3 Monaten	1 Woche	zum Wochenschluß.

(2) Die Kündigungsfrist nach § 51 Satz 1 KArbT beträgt drei Tage. Im Falle des § 51 Satz 2 KArbT endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist nach Abs. 1.

§ 5

Die Beschränkungen der §§ 1 bis 4 entfallen nach einer Beschäftigungszeit von mehr als sechs Monaten.

II. Saisonarbeiter

§ 6

Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei demselben Arbeitgeber verbrachte Zeit der Beschäftigung.

§ 7

Die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit kann im Bedarfsfalle bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden. Für die in diesem Falle über durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich hinausgehende regelmäßige Arbeitszeit wird ein Zuschlag von 30 v.H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt; der Zuschlag kann pauschaliert werden.

§ 8

Der Erholungsurlaub beträgt für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des regelmäßigen Erholungsurlaubs.

Die Wartezeit nach § 44 Abs. 1 KArbT beträgt drei Monate; sie gilt als erfüllt, wenn der Arbeiter insgesamt drei Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

## § 9

Die Kündigungsfrist nach § 50 KArbT beträgt bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 3 Monaten	3 Tage	zum Ende der Arbeitsschicht,
von mehr als 3 Monaten	} zum Wochenschluß.	
bis zu 6 Monaten		1 Woche
von mehr als 6 Monaten		2 Wochen
bis zu 3 Jahren		4 Wochen
von mehr als 3 Jahren		

### III. Gemeinsame Vorschriften für vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter

## § 10

Muß die Arbeit, für die der Arbeiter eingestellt worden ist, wegen außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse vorübergehend unterbrochen werden und ist die Übertragung einer anderen Arbeit nicht möglich, so erhält der Arbeiter für die ausgefallenen regelmäßigen Arbeitsstunden 60 v.H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe I der jeweiligen Lohngruppe für höchstens drei Arbeitstage. Für denselben Zeitraum wird Kinderzuschlag in voller Höhe weitergezahlt.

#### Ausschreibung einer Pfarrstelle

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Ellerau-Quickborn, Propstei Niendorf, wird zum 1. September 1971 frei und hiermit zur Bewerbung ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Propsteivorstandes. Bewerbungsgesuche mit Lebenslauf und Zeugnisabschriften sind an den Propsteivorstand in 2 Hamburg 61, Postfach 610346, einzusenden. Die Kirchengemeinde umfaßt z. Z. ca. 5 000 Gemeindeglieder. Ein Gemeindezentrum und ein modernes Pastorat sind vorhanden. Ein Kindergarten ist im Bau; alle Schulen in Ellerau bzw. Quickborn sind gut erreichbar; gute Verbindung nach Hamburg (28 km; Bahn, Autobahn).

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Ausgabe dieses Stückes des Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Ellerau-Quickborn — 71 — VI/C 3

#### Stellenausschreibung

Die Kirchengemeinde Gettorf sucht:

## 1. zum 1. November 1971

eine erfahrene Leiterin und eine Kindergärtnerin für ihren im Bau befindlichen Kindergarten mit 60 Plätzen.

Geboten wird:

eine zeitgemäße Tagesstätte an angrenzendem Park; nur 20 Kinder je Gruppe; Vergütung nach KAT (BAT); Dienstwohnung (Neubau abseits vom Kindergarten).

Erwartet wird:

eine Arbeit, die mit Liebe und Phantasie die anvertrauten Kinder weltoffen, doch unverkennbar christlich erzieht; eine zeitgemäße Pädagogik; Bereitschaft, sich in das harmonische Arbeitsteam (2 Pastoren und 7 Mitarbeiter) einzufügen.

## 2. zum 15. August bzw. 1. September 1971

eine Gemeindegliederin für den Pfarrbezirk II. Der Pfarrbezirk umfaßt ca. 4 100 Einwohner, davon die Hälfte in Außendörfern.

Schwerpunkt: Jugend- und Mütterarbeit.

Vergütung nach KAT (BAT). Wohnung vorhanden.

Gettorf ist ein aufstrebender Ort mit ca. 4 000 Einwohnern vor den Toren Kiels (16 km), mit guten Bus- und Bahnverbindungen (Eilzugstation).

Bewerbungen mit Lebenslauf, Lichtbild, Nachweis des beruflichen Werdegangs an den Kirchenvorstand Gettorf z. Hd. Herrn Pastor Ehmke, 2303 Gettorf, Pastorengang (Tel. 04346/377).

Az.: 30 Gettorf — 71 — XII/C 2

#### Berichtigung

Die „Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen an Geistliche, Kirchenbeamte, Versorgungsempfänger, Angestellte und Arbeiter vom 15. 4. 1971“ sind in Stück 10/1971 des Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblattes auf Seite 113 veröffentlicht worden. Versehentlich ist ein entsprechender Hinweis im Inhaltsverzeichnis des Stückes 10/1971 unter „II. Bekanntmachungen“ unterblieben.

Es wird um Berichtigung gebeten.

Az.: 2515 — 71 — XIII

## Personalien

#### Ernannt:

Am 13. Mai 1971 der Pastor Klaus Ziehm, z. Z. in Hamburg, mit Wirkung vom 1. Mai 1971 zum Pastor der Rogate-Kirchengemeinde Meiendorf (2. Pfarrstelle), Propstei Stormarn;

am 17. Mai 1971 der Pastor Günther Schulz, bisher in Hollingstedt, mit Wirkung vom 1. Mai 1971 zum Pastor

der Kirchengemeinde Heiligenstedten-Krummendiek (1. Pfarrstelle), Propstei Münsterdorf.

#### Eingeführt:

Am 9. Mai 1971 der Pastor Dr. Hans-Christian Knuth als Pastor in die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Michaelis I in Kiel, Propstei Kiel.