

AMTSBLATT

DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE



Nr. 6-7

Greifswald, den 15.7.1992

1992

Inhalt

	Seite		Seite
A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen		B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen	106
Nr. 1) Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte - vom 22.11.1991 -	67	C. Personalnachrichten	106
Nr. 2) Vertrag über die Übernahme der Berechnung und Auszahlung von Versorgungsbezügen für die Versorgungsberechtigten der Pommerschen Evangelischen Kirche durch die Evangelische Ruhegehaltskasse in Darmstadt	103	D. Freie Stellen	106
		E. Weitere Hinweise	106
		F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst	106

A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

Nr. 1) Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO-Ang.) vom 22. November 1991

Evangelisches Konsistorium Greifswald, den 6.7.1992
B 21701-14/92

Nachstehend veröffentlichen wir die ab 1. Januar 1992 geltenden gesetzlichen Regelungen im Bereich EKV, die das kirchliche Arbeitsrecht betreffen.

1. Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO.)

- mit Änderung, Beschluß 2/92
- mit Änderung, Beschluß 3/92
- mit Ergänzung, Beschluß 6/92 (vermögenswirksame Leistungen)

2. Allgemeiner kirchlicher Vergütungsgruppenplan

- mit Ergänzungen, für Handwerker, Kraftfahrer, Techniker und Friedhofswesen
- mit Ergänzung, Beschluß 1/92 u.a. für Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen,
- mit Ergänzung, Beschluß 4/92 (Zulagen)
- mit Tabellen der Grundvergütungen und Ortszuschlagstabelle

Die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen sind insoweit nicht mehr anzuwenden.

Harder
Konsistorialpräsident

INHALTSÜBERSICHT

Abschnitt I Geltungsbereich

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

Abschnitt II Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

Abschnitt III Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 6 Gelöbnis
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Belohnung und Geschenke
- § 11 Nebentätigkeit
- § 12 Versetzung und Abordnung
- § 13 Personalakten

§ 14 Haftung

Abschnitt IV Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage
- § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 16a Nichtdienstplanmäßige Arbeit
- § 17 Überstunden
- § 18 Arbeitsversäumnis

Abschnitt V Beschäftigungszeit, Dienstzeit

- § 19 Beschäftigungszeit
- § 20 Dienstzeit
- § 21 Ausschußfrist

Abschnitt VI Eingruppierung

- § 22 Eingruppierung bei der Einstellung
- § 23 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 23a Bewährungsaufstieg
- § 23b ...
- § 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 25 ...

Abschnitt VII Vergütung

- § 26 Bestandteile der Vergütung
- § 27 Grundvergütung
- § 28 Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren
- § 29 Ortszuschlag
- § 30 Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren
- § 31
- § 32
- § 33 Zulagen
- § 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
- § 36 Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

Abschnitt VIII Sozialbezüge

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

Abschnitt IX Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung, Umzugskostenersatz

§ 42 Reisekostenvergütung
§ 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
§ 44
§ 45
Abschnitt X Treuegeld
§ 46 Treuegeld
Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung
§ 47 Erholungsurlaub
§ 48 Dauer des Erholungsurlaubs
§ 48a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
§ 49 Zusatzurlaub
§ 50 Sonderurlaub
§ 51 Abgeltung
§ 52 Arbeitsbefreiung
§ 52a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen
Abschnitt XII Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 53 Ordentliche Kündigung
§ 54 Außerordentliche Kündigung
§ 55 Unkündbare Angestellte
§ 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
§ 57 Schriftform der Kündigung
§ 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung
§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit
§ 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
§ 61 Zeugnisse und Arbeitsscheinungen
Abschnitt XIII Übergangsgeld
§ 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes
§ 63 Bemessung des Übergangsgeldes
§ 64 Auszahlung des Übergangsgeldes
Abschnitt XIV Besondere Vorschriften
§ 65 Werkdienstwohnungen
§ 66 Schutzkleidung
§ 67 Dienstkleidung
§ 68 Sachleistungen
§ 69 ...
§ 70 Ausschlussfristen
Abschnitt XV Übergangs- und Schlußvorschriften
§ 71
§ 72 Übergangsregelungen
§ 73 Außerkräfttreten

§ 74 Inkrafttreten

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter (Angestellte).

(2) Mit Mitarbeitern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte nach dieser Ordnung beschäftigt werden.

(3) Die Beschäftigung als Angestellter nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus.

§ 2

....

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt nicht für

a) bis c) ...

d) Angestellte, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten.

e) ...

f) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten.

g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik.

h) bis p) ...

q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

r) bis x) ...

Ausgenommen sind ferner

a) Pfarrer, Pastoren im Hilfsdienst, Pfarrvikare, Prediger, Gemeindemissionare und Vikare, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden.

b) Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

Protokollnotiz zu Buchstabe g:

Unter Angestellte nach Buchstabe q fallen auch Angestellte, soweit sie eine nach dem Bundeserziehungsgeld erziehungsgeldschädliche Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs mit einer längeren Arbeitszeit ausüben.

* Hier ist der Name der Landeskirche einzusetzen.

Abschnitt II Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 5

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist, oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Abschnitt III Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

...

§ 7

Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt und mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Allgemeine Pflichten

- (1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen erwartet, daß sie die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.
- (2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
- (3) Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

§ 9

Schweigepflicht

- (1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung

oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

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

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

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

§ 10

Belohnung und Geschenke

- (1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 11

Nebentätigkeit

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

Für die Anwendung der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar.

die Angestellten der
Vergütungsgruppe

den Kirchenbeamten der
Besoldungsgruppe

X	A 1
IX, IX b	A 2
IX, a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VIb, VIa	A 7
Vc	A 8
Vb, Va	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
IIb, IIa, II	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16

§ 12

Versetzung und Abordnung

- (1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte

an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) ...

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

§ 13

Personalakten

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

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

(3) Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

§ 14

Haftung

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

Abschnitt IV Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen.

Soweit die Art des Dienstes oder betriebliche Gründe es erfordern, kann ein Zeitraum bis zu sechs Kalendermonaten zugrunde gelegt werden.

Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

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

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

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

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

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

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 5 zulässig.

(6) In Bereichen, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es sollten jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 2 gilt nicht für Angestellte im liturgischen Bereich; für diese ist eine Sonntags- im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. Die dienstplanmäßig bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

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

(8) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

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

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

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

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 5 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Der Begriff Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Arbeitsplatz ist der Platz, an dem der Angestellte tatsächlich arbeitet.

Arbeitsstelle ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz befindet. Hat der Angestellte einen Umkleideraum zu benutzen, zählt das Gebäude, in dem sich der Umkleideraum befindet, zur Arbeitsstelle.

Protokollnotiz zu Absatz 8:

Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.

§ 15a

Arbeitsverkürzung durch freie Tage

(1) Der Angestellte wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 48 Abs. 4 Unterabsatz 1) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Der neu eingestellte Angestellte erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals,

wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

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

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

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgeholten werden.

§ 16

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Kann auch diese Freizeit nicht erteilt werden, wird für die Arbeitszeit, die zwischen 12 Uhr und 24 Uhr liegt, der Zeitzuschlag nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d gezahlt.

§ 16a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

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

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

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (Etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17

Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich fest-

gesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

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

Die im Rahmen des § 15 Absatz 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Absatz 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

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

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

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

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

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

(6) ...

(7) Für Angestellte der Vergütungsgruppen IIa bis I sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

§ 18

Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(3) Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalen-

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

Abschnitt V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Zeiten einer Tätigkeit, die den in § 3 Buchstabe q genannten Umfang nicht überschritten hat, werden nicht berücksichtigt. Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von dieser Ordnung erfaßt wird oder den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe der vorstehenden Sätze als Beschäftigungszeit angerechnet.

Unterabsatz 2 gilt auch bei der Übernahme einer Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 2 Satz 1 Buchstabe h.

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

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

(4) Andere als in Absätzen 1 und 2 genannte Zeiten dürfen von den kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts nur mit Zustimmung des Konsistoriums angerechnet werden.

§ 20

Dienstzeit

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

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

oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

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

b) bei kommunalen Spitzenverbänden,

c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

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

e) ...

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

g) ...

h) bei Arbeitgebern und Dienstherrn, die zu den der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirchen und Gemeinschaften sowie ihren Werken und diesen angeschlossenen Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform gehören.

Volksdeutschen, Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

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

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee oder in der Deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (Aktive Dienstpflicht)

b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbandsdienst der früheren Deutschen Wehrmacht,

c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr, in der Nationalen Volksarmee oder in der früheren Deutschen Wehrmacht

(einschließlich Reichswehr) zurücklegten Zeiten und Zeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchstabe a oder b anzurechnen sind. Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger.

e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechs-zehnten Lebensjahres.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe a und c:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchstabe b und d:

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

§ 21

Ausschlußfrist

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

Abschnitt VI Eingruppierung

§ 22

Einrippierung

(1) Die Einrippierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplanes (Anlage 1). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

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

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Vorausset-

zung in der Person des Angestellten bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

§ 23

Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 25 Absatz 1 sinngemäß.

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

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

§ 23a

Bewährungsaufstieg

Der Angestellte, der ein in der Anlage 1 a mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

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

2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.

3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch bei anderen kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h zurückgelegt sein. Sie kann ferner zurückgelegt sein bei

a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfaßt werden,

b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der TOA gefallen sind oder die TOA kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Maßgebend dafür, ob die im Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen

a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,

b) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1,

c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,

d) Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung vom 25. Juli 1989 oder in einer früheren Fassung.

Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,

b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1,

c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Absatz 1 bis zu 26 Wochen,

e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet.

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

a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,

b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann.

c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufgerückt, während derer er aber die Tätigkeit dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.

6. bis 8. ...

§ 23 b

...

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerk-

malen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5) und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

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

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

a) die Grundvergütung

b) der Ortszuschlag

c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.

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

§ 25

...

Abschnitt VII Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.

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

(3) Die Beträge der Grundvergütung und des Ortszuschlages werden in einer besonderen Vergütungsregelung festgelegt.

§ 27

Grundvergütung

A. Angestellte, die unter die Anlage 1 fallen

(1) In der Vergütungsregelung sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen II b bis I das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die er Angestellter seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats,

in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppe I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an Stelle des 31. Lebensjahres des 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Grundvergütung, in dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebende Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingestellt worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

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

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat oder an eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen oder kirchlichen Dienst gestanden hat; Absatz 7 ist entsprechend anzuwenden.

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

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

(7) Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Absatz 2 und Absatz 6 Unterabsatz 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. Satz 1 gilt nicht für die Zeit des Erziehungsurlaubts nach dem Bundeserziehungsgeld in der Fassung vom 25. Juli 1989 oder in einer früheren Fassung, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Absatz 2 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

1. Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem

Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Kirchlicher Dienst ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.

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

B. Angestellte im stationären Pflegedienst

...

§ 28

Grundvergütung

der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

(1) Angestellten der Vergütungsgruppe IV bis X, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II b, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen IV b bis X

nach Vollendung des 18. Lebensjahres 93 v.H.
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 96 v.H.
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 100 v.H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. I).

In den Vergütungsgruppen I b bis II b

vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v.H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. I)

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten Angestellten erhalten, wenn sie aufgrund gesetzlicher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, anstelle der Grundvergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 23. bzw. 25. Lebensjahres die Grundvergütung der Angestellten mit vollendetem 21. bzw. 23. Lebensjahres. Im Falle der Auflösung der Ehe durch Tod oder Ehescheidung tritt eine Verminderung der Grundvergütung nicht ein.

(3) ...

(4) § 27 Abschnitt A Absatz 5 ... gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

A. Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Absatz 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschnitt B).

(2) Es gehören zur Tarifklasse die Vergütungsgruppen

I b	I bis II b
I c	III bis V a/b
II	V c bis X

B. Stufen des Ortszuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,

2. verwitwete Angestellte,

3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,

4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihrer Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse 1 c übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen oder kirchlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Absatz 2 Nr. 4 oder nach § 62 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b BBes G oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung. Anwärterverheiratetenzuschlag nach § 62 Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b BBes G oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem BKGG zusteht, oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) Steht der Ehegatte eines Angestellten als Angestellter, Beamter, Richter oder Soldat im öffentlichen oder kirchlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stunde ihm ebenfalls der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages zur Hälfte: dies gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

Ist der Ehegatte Inhaber einer freien Dienstwohnung, entfällt die Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und

der Stufe 2.

(6) Stündeneben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem BKGG gewährt wird ohne Berücksichtigung des § 8 BKGG vorrangig zu gewähren wäre: dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(7) Öffentlicher Dienst im Sinne der Absätze 2,5 und 6 ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen ... Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Ortszuschläge oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist.

Kirchlicher Dienst im Sinne der Absätze 2,5 und 6 ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber oder Dienstherrn nach § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h.

(8) ...

(9) Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammenreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist der Ortszuschlag dem Angestellten neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zur Höchstgrenze zu zahlen. Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammenreffen mehrerer Ansprüche auf den Ortszuschlag auch auf die nicht nach dieser Ordnung Anspruchsberechtigten ergeben würde.

C. Änderung des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

(2) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

Protokollnotiz

Kinder, für die dem Angestellten aufgrund des Rechts der Euro-

päischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGK Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGK oder entsprechende Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

§ 30

Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

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

55 v.H. vor Vollendung des 16. Lebensjahres

65 v.H. nach Vollendung des 16. Lebensjahres

75 v.H. nach Vollendung des 17. Lebensjahres

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

§ 31

...

§ 32

...

§ 33

Zulagen

(1) Der Angestellte erhält für die Zeit, für die ihm Vergütung (§ 26) zusteht, eine Zulage.

a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind, und dem entsprechenden Kirchenbeamten unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist.

b) wenn dem entsprechenden Kirchenbeamten im Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist.

c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichen Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist

In den Fällen der Buchstaben a und b erhält der Angestellte die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Kirchenbeamte bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Kirchenbeamten berücksichtigt wird.

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

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

(4) und (5) ...

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchst. c eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Abs. 1 Buchst. c zu gewähren ist, wird besonders geregelt. In den Regelungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Für jede Arbeitsstunde, die der Angestellte darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Absatz 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

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

§ 35

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen	
X bis Vc	25 v.H.
V a und V b	20 v.H.
IV b bis III	15 v.H.
b) für Arbeit an Sonntagen	25. v.H.
c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie Ostersonntag und am Pfingstsonntag	
aa) ohne Freizeitausgleich	135 v.H.
bb) mit Freizeitausgleich	35. v.H.
d) soweit nach § 16 Absatz 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem	
aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag	25 v.H.
bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag	100 v.H.
der Stundenvergütung,	
e) für Nacharbeit	DM 1,50
f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 Uhr bis 20 Uhr	DM 0,75

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

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

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

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis f wird für Tätigkeiten im liturgischen Bereich nicht gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tages-

stunden geleistet wird, und für nachtlliche Dienstgeschäfte, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen ist, Übernachtungsgezahl wird.

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe in der Vergütungsregelung festgelegt.

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

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabsatz 1 durch Nebenaabrede zum Arbeitsvertrag, pauschaliert werden.

(5) ...

§ 36

Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs-, oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zugestanden, gilt als Ziel der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5,
- c) des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten:

nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neu eingestellter Angestel-

ter behandelt.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermillung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) § 11 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschußrichtlinien gewährt werden.

Abschnitt VIII Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

(1) Dem Angestellten werden in Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge (Krankenvergütung, Krankengeldzuschuß) gezahlt, es sei denn, daß er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) Krankenvergütung wird bis zur Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Als Krankenvergütung wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

(3) Über den in Absatz 2 genannten Zeitraum hinaus wird ein Krankengeldzuschuß zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

- 2 Jahren für die Zeit von der 7. bis zum Ende der 9. Krankheitswoche,
- 3 Jahren für die Zeit von der 7. bis zum Ende der 12. Krankheitswoche,
- 5 Jahren für die Zeit von der 7. bis zum Ende der 15. Krankheitswoche
- 8 Jahren für die Zeit von der 7. bis zum Ende der 26. Krankheitswoche gewährt.

Dies gilt nicht für Mitarbeiter, die Altersruhegeld nach § 25 Abs.

1 bis 3 AVG, § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO, § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 oder 3 RKG erhalten. Dies gilt ferner nicht bei Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit, die sich der Angestellte bei dem Arbeitgeber zugezogen hat, verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß zu den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung ohne Rücksicht auf die Dauer der Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, wird der Krankengeldzuschuß so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hatte.

(4) Die Höhe des Krankengeldzuschusses ergibt sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung und 100 v.H. der Nettvergütung gemäß Absatz 2.

Barleistung der gesetzlichen Krankenversicherung ist das Krankengeld, vermindert um die von der Krankenkasse einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur Renten und Arbeitslosenversicherung.

(5) Krankenbezüge werden nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge - ausgenommen eine Hinterbliebenenrente - aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Liegt dieser Zeitpunkt vor dem Ende der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit, werden die Krankenbezüge bis zum Ende der 16. Woche gezahlt, längstens jedoch für zwei Monate vom Beginn der Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung an.

Beträge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Absatz 3 Unterabsatz 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 5 Satz 1 Buchstabe a) den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(6) Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 oder 3 maßgebende Zeit gezahlt.

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 3 Unterabsatz 3 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeit-

sunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 38

Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüche gegen Dritte

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

a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,

b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und

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

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

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

§ 39

Jubiläumswendungen

(1) Die Angestellten erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

von 25 Jahren 600.00 DM

von 40 Jahren 800.00 DM

von 50 Jahren 1000.00 DM

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

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

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

§ 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Angestellten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

§ 41

Sterbegeld

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 Absatz 2 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

a) der überlebende Ehegatte,

b) die leiblichen Abkömmlinge,

c) die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder Sterbegeld.

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

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkinder sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist.

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

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

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausbezahlt.

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

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

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

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung Trennungsschädigung (Trennungsgeld)

§ 42

Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von

a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),

b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsschädigung),

c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,

d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen,

und

e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden. § 11 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

(3) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grund-

sätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 43

Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisedauer die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Absatz 3 Unterabsatz 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

§ 44

...

§ 45

...

Abschnitt X Treuegeld

§ 46 Treuegeld

Die Zahlung eines Treuegeldes richtet sich nach der jeweils geltenden landeskirchlichen Ordnung.

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

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

(4) ...

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Angestellte mindestens zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

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

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

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres

anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

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

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

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

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubes

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

(2) ...

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 2 Satz 2 vorliegt.

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

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

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der Zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 3 zu vermindern ist.

(5 a) Vor Anwendung der Absätze 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub zusammenzurechnen.

(5 b) Bruchteile von Urlaubstagen werden - mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung - einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Abs. 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(7) ...

§ 48 a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) (wird nicht angewendet)

(2) (wird nicht angewendet)

(3) Der Angestellte, der seine Arbeitstätigkeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Jahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Abs. 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchstabe e verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier - in den Fällen des Abs. 5 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nichtvollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemißt sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

§ 49

Zusatzurlaub

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Kirchenbeamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.

(2) Zusatzurlaub nach dieser Ordnung und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabs. 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabs. 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

§ 50

Sonderurlaub

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

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

§ 51

Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Ver-

haltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Protokollnotiz:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52

Arbeitsbefreiung

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

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht

a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,

b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,

c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,

d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlaßt sind,

e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringend öffentlichen Interesses.

f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt.

1 a. zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse.

2. aus folgenden Anlässen:

a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt ein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,

b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten,

c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,

d) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Beschäftigungsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,

e) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Angestellten bedroht,		Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,	bis zu 6 Kalendertagen
f) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.		im Kalenderjahr	
In den Fällen der Nr. 1 sowie der Nr. 2 Buchst. a, b und f besteht Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Erstattungsanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.		m) soweit kein Anspruch nach Buchstabe 1 besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchst. 1 nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Angestellte aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,	bis zu 6 Kalendertagen
(2) Der Angestellte wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) von der Arbeit freigestellt:		im Kalenderjahr.	
a) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand	2 Arbeitstage	Fällt in den Fällen der Buchstaben h bis k der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.	
b) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand anläßlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen	3 Arbeitstage	Fällt in den Fällen der Buchstaben d bis g der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag - im Falle des Buchstaben f einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.	
c) beim 25, 40 und 50 jährigen Arbeitsjubiläum des Angestellten	1 Arbeitstag	In den Fällen der Buchstaben l und m vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.	
d) bei der Eheschließung des Angestellten	2 Arbeitstage	(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) bis zu den drei Arbeitstagen gewähren.	
e) bei der Niederkunft der mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau	2 Arbeitstage	In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.	
f) beim Tod des Ehegatten	4 Arbeitstage	(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.	
g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Angestellten in demselben Haushalt gelebt haben,	2 Arbeitstage	Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.	
h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g genannten Person, die nicht mit dem Angestellten in demselben Haushalt gelebt hat,	1 Arbeitstag	Angestellten, die der jeweils zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung der Bezüge zu erteilen.	
i) bei der Taufe, bei der Einsegnung, (Konfirmation) bei der Erstkommunion, oder bei einer entsprechenden religiösen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Angestellten	1 Arbeitstag	(5) Dauert die Arbeitsbefreiung nicht länger als sechs Werktage, so werden neben der Vergütung (§ 26) die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.	
k) bei der silbernen Hochzeit des Angestellten	1 Arbeitstag		
l) bei schwerer Erkrankung			
aa) des Ehegatten,			
bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,			
cc) der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern			
des Angestellten, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerläßliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen			

§ 52 a

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfall
in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitszeitordnung, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage fortgezahlt.

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

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

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

bis zu	1 Jahr	1 Monat
zum Monatsschluß:		
bei einer Beschäftigungszeit		
von mehr als	1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
von mindestens	10 Jahren	5 Monate,
von mindestens	12 Jahren	6 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

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

§ 54

Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte 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 Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung gelten insbesondere der Austritt des Angestellten aus der evangelischen Kirche

und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

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

§ 55

Unkündbare Angestellte

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

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

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

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

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

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

(3) Außer in den in Absatz 2 geregelten Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluß des Kalenderjahres kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung des Angestellten deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Die Kündigung darf jedoch nur erfolgen, wenn dem Angestellten eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird, auch wenn er in dieser Beschäftigung eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert ist.

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages

zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

§ 57

Schriftform der Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen - auch außerordentliche - der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis mit endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 53 AVG, § 1276 RVO, § 72 RKG) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zentrale bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert Angestellter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Ruhegeld nach § 25 Absatz 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2) des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbehinderten im Sinne

des § 1 des Schwerbehindertengesetzes endet abweichend von den Absätzen 1 und 2 nicht durch die Feststellung der Berufsunfähigkeit durch einen Rentenversicherungsträger, wenn die Berufsunfähigkeit durch

a) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes oder

b) eine nach dem 31. Juli 1945 eingetretene gesundheitliche Schädigung im Sinne des § 5 Abs. 2 Buchst. a) des Bundesversorgungsgesetzes oder

c) eine gesundheitlich Schädigung durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdruckmaßnahmen aus politischen, rassistischen oder religiösen Gründen

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

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

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

Protokollnotizen zu den Absätzen 1 und 2

a) Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Unterabsatz 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Absatz 2 AVG eine Rente auf Zeit erhält.

b) Als Versorgung im Sinne der Absätze 1 und 2 gilt auch das Treuegeld (§ 46).

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze Weiterbeschäftigung

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

(2) Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nicht anders vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines kirchlichen Arbeitgebers im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h, eines von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten

Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellten, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

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

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

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

Abschnitt XIII Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzung für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugewilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) dem Angestellten aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrags- oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist.

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

1. der Angestellte wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Ge-

sundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 RKG.

2. die Angestellte außerdem wegen

- a) Schwangerschaft,
- b) Niederkunft in den letzten Monaten,
- c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG, § 1248 Abs. 3 RVO oder § 48 Abs. 3 RKG,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

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

Übergangsgeld steht ferner nicht zu für den Zeitraum vom Beginn des dritten Monats seit dem Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit begründet worden war.

Protokollnotiz zu Abs. 3 Nr. 1 Buchst. d und Nr. 2 Buchst. c:

Die Vorschriften gelten entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezüge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

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

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei kirchlichen Arbeitgebern im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h, bei vom BAT erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, eine Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Absatz 1 Satz 4 bis 7 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

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

- a) als Ehrenbeamter,
- b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,

- d) in einem Ausbildungsverhältnis
 e) mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten unberücksichtigt.

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

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

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt, oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 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 der Arbeitgeber ein anderer kirchlicher Arbeitgeber im Sinne von § 20 Absatz 2 Satz 1 Buchstabe h oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Bei Angestellten, die

- a) wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 60),
 b) infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59),
 c) wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 oder 3 AVG, § 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder 3 RKG aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages,
 d) nach ununterbrochener Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus § 60 Abs. 2 infolge Fristablaufs, Kündigung oder Auflösungsvertrages,

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten als laufender Bezug im Sinne des Satzes 2 auch 1,25 v.H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder zu einer Lebensversicherung des Angestellten gezahlt hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
 b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhehalt 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 Angestellte ohne Beteiligung eines Arbeitgebers geleistet hat,
 h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
 i) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1,2 und 4 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaft oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz.

Protokollnotiz zu Abs. 3

Als Ausbildungszeit nach Abs. 3 Satz 2 Buchst. d gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

Protokollnotiz zu Abs. 5 Satz 3 Buchst. c

Diese Vorschrift gilt entsprechend für Angestellte, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezüge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

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

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

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 3 und 8 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Die Protokollnotiz 1 zu § 29 gilt entsprechend.

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Dienstwohnungen Werkdienstwohnungen

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung.

§ 66

Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über

der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

§ 67 Dienstkleidung

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

§ 68 Sachleistungen

Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, 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.

§ 69

...

§ 70 Ausschlußfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Abschnitt XV Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

...

§ 72 Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

Auf Mitarbeiter mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung nach bisherigem kirchlichem Recht als Angestellte beschäftigt sind, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis diese Ordnung angewendet.

2. Zu § 27:

Für Angestellte, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung im kirchlichen Dienst beschäftigt sind, wird die vor diesem Zeitpunkt festgesetzte Lebensaltstufe beibehalten. Das gilt auch bei einem ohne Unterbrechung vorgenommenen Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des Geltungsbereiches dieser Ordnung.

3. Zu §§ 53 und 60:

§ 53 Absatz 3 und § 60 Absatz 1 finden auf die Arbeitsverhältnisse der Angestellten, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung im kirchlichen Dienst beschäftigt sind und das 65. Lebensjahr vollendet haben, keine Anwendung.

§ 73 Außerkräfttreten bisheriger Regelungen

Die bisherigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen treten für den Geltungsbereich dieser Ordnung mit deren Inkrafttreten außer Kraft, soweit ihr Inhalt durch Bestimmungen dieser Ord-

nung geregelt wird.

§ 74 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

BESCHLUSS 2/92

vom 2.4.1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsregelungsordnung EKU) vom 3.12.1991:

§ 1

Abs. 1 der KAVO-Ang. erhält folgende Fassung:

Diese Ordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich, für den die Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter (Angestellte).

§ 19

Abs. 4 KAVO-Ang. erhält folgende Fassung

Andere als in Absatz 1 und 2 genannte Zeiten dürfen von kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts nur mit Zustimmung des Konsistoriums / Landeskirchenrats / der Kirchenkanzlei angerechnet werden.

Berlin, den 2.4.1992, Arbeitsrechtliche Kommission der EKU

gez. Münch

(Vorsitzender)

BESCHLUSS 3/92

vom 2.4.1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsregelungsordnung EKU) vom 3.12.1991:

**Vergütungsregelung Nr. 1 zur KAVO-Ang.
vom 2.4.1992**

§ 1**Geltungsbereich**

Diese Vergütungsregelung gilt für die Angestellten, die unter die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO-Ang.) fallen.

§ 2**Grundvergütungen, Gesamtvergütungen**

(1) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen I-X (§ 26 Abs. 3 KAVO-Ang.) sich in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen IVb bis X und Ib bis IIb, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 KAVO-Ang.), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen VIa/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 KAVO-Ang.), ergeben sich aus der Anlage 3.

§ 3**Ortszuschlag**

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Abs. 3 KAVO-Ang.)

sind in der Anlage 4 festgelegt.

(2) In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

- den Vergütungsgruppen X und IXb	um je 24 DM
- der Vergütungsgruppe IXa	um je 18 DM
- der Vergütungsgruppe VIII	um je 12 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Berlin, den 2.4.1992, Arbeitsrechtliche Kommission der EKU

gez. Münch

Vorsitzender

BESCHLUSS 6/92

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsregelungsordnung der EKU) vom 3. Dezember 1991:

**Gewährung über vermögenswirksame Leistungen an
Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der
Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung fallen**

§ 1

**Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen
Leistungen**

(1) Der Angestellte erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Der vorübergehend beschäftigte Angestellte erhält die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens 6 Monate dauert.

(3) Für den vollbeschäftigten Angestellten beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 13,- DM. Der nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält von dem Betrag nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Für die Anwendung der Sätze 1 und 2 sind die Verhältnisse am 1. des jeweiligen Kalendermonats maßgebend. Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 1. eines Kalendermonats begründet wird, ist für diesen Monat der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

§ 2**Mitteilung der Anlageart**

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

§ 3**Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs**

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Angestellte dem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt und

für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Angestellten von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 13,- DM zusammentrifft.

§ 4

Änderung der vermögenswirksamen Anlage

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

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Beschluß und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitentgelts nach § 11 Absatz 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Angestellte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Absatz 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Angestellte diese Änderung aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Beschluß verlangt.

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

§ 5

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

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

§ 6

Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

Allgemeiner Kirchlicher Vergütungsgruppenplan

vom 22. November 1991

§ 1

Allgemeiner Kirchlicher Vergütungsgruppenplan

Als Anlage 1 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte wird folgende Allgemeiner Kirchlicher Vergütungsgruppenplan erlassen:

**„Allgemeiner Kirchlicher Vergütungsgruppenplan“
- AKVP -**

(Anlage 1 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte)

Gliederung

- 1 Allgemeine Gemeindedienste
 - 1.1 Gemeindediakonie
 - 1.2 Gemeindepädagogen
 - 1.3 Katechetin (neu) Gemeindegewerkschaften

- 1.4 Kirchenmusiker
- 1.5 Küster, Hausmeister
- 1.6 Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst
- 1.7 Mitarbeiter im Sozialdienst

2 Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft

3 Verwaltung

3.1 Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung

4 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung

Vorbemerkungen

1. Die Berufsbezeichnung ist in den Berufsgruppen in der Regel in der weiblichen Form angegeben, wenn überwiegend Frauen für den jeweiligen Aufgabenbereich angestellt werden, sonst in der männlichen Form. Die Bezeichnungen umfassen auch die jeweils andere Personengruppe.

2. Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe einzugruppieren, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Dies ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. § 22 ist zu beachten.

3. Bei der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe gehen die besonderen Tätigkeitsmerkmale den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor.

4. Mitarbeiter mit einer vor dem 1.1.1992 erfolgreich abgeschlossenen kirchlichen Ausbildung, die zur Qualifikation für bestimmte kirchliche Berufe geführt hat, werden für die Eingruppierung den in dieser Vergütungsordnung genannten Mitarbeitern mit entsprechender Ausbildung für den jeweiligen Beruf gleichgestellt. Insbesondere sind in diesem Sinne gleichgestellt die kirchlich ausgebildeten

- Kinderdiakonen den Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung

- Diakonischen Kinderhelferinnen den Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,

- Verwaltungsmitarbeiter mit zweiter Verwaltungsprüfung oder mit Inspektorprüfung den Mitarbeitern mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst.

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

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

6. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter abhängt, a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

b) zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,

c) zählen Mitarbeiter, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten

d) rechnen hierzu auch Kirchenbeamte der nach Nr. 5 vergleichbaren Bedoldungsgruppen,

e) bleiben Mitarbeiter in der Ausbildung außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Mitarbeiter in der Ausbildung angerechnet werden, gilt Buchstabe a.

7. Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zu Grunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit z.B. wegen Erkrankung nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend z.B. wegen Betriebsferien nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Belegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

8. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

9. Die Anmerkungen zu den einzelnen Berufsgruppen sind Bestandteile der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale. Sie gelten auch in den Fallgruppen für die Höhergruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe z.B. im Wege des Bewährungsaufstiegs.

1 Allgemeine Gemeindedienste

1.1 Gemeindediakone

Verg.-Gr. Vc

1. Gemeindediakone mit abgeschlossener Ausbildung im ersten Jahr der Berufstätigkeit

Verg.-Gr. Vb

2. Gemeindediakone mit abgeschlossener Ausbildung nach einjähriger Berufstätigkeit

Verg.-Gr. IV b

3. Mitarbeiter wie zu 2 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

4. Gemeindediakone mit abgeschlossener Ausbildung und mit Leitungsaufgaben in kreiskirchlichen Ämtern oder mit anderen besonders verantwortlichen Tätigkeiten

Verg.-Gr. IV a

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

1.2 Gemeindepädagogen

Verg.-Gr. IV b

1. Gemeindepädagogen mit abgeschlossener Ausbildung im ersten Jahr der Berufstätigkeit

Verg.-Gr. IV a

2. Gemeindepädagogen mit abgeschlossener Ausbildung nach einjähriger Berufstätigkeit

Verg.-Gr. III

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

1.3 Katechetinnen, Gemeindegewerinnen

Verg.-Gr. VII

1. Katechetinnen mit abgeschlossener C-Ausbildung

Verg.-Gr. VI b

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

Verg.-Gr. V c

3. Katechetinnen mit abgeschlossener B-Ausbildung

4. Gemeindegewerinnen

Verg.-Gr. V b

5. Mitarbeiterinnen wie zu 3 und 4 nach einjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe

Verg.-Gr. IV b

6. Mitarbeiterinnen zu 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

7. Kreiskatechetinnen

8. Gemeindegewerinnen mit Leitungsaufgaben in kreiskirchlichen Ämtern oder mit anderen besonders verantwortlichen Tätigkeiten

Verg.-Gr. IV a

9. Mitarbeiterinnen wie zu 7 und 8 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

1.4 Kirchenmusiker

Verg.-Gr. VII

1. Kirchenmusiker mit C-Prüfung in entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

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

Verg.-Gr. V c

3. Kirchenmusiker mit B-Prüfung in entsprechender Tätigkeit

4. Kirchenmusiker mit A-Prüfung in einer B-Kirchenmusikerstelle

Verg.-Gr. V b

5. Mitarbeiter wie zu 3 und 4 nach einjähriger Bewährung

Verg.-Gr. IV b

6. Mitarbeiter wie zu 5 nach weiterer vierjähriger Bewährung

7. A-Kirchenmusiker in einer A-Kirchenmusikerstelle

Verg.-Gr. IV a

8. Mitarbeiter wie zu 7 nach einjähriger Bewährung

9. B-Kirchenmusiker mit hervorragenden Leistungen in B-Kirchenmusikerstellen mit großem Aufgabenumfang und besonderer Bedeutung

Verg.-Gr. III

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

Verg.-Gr. II a

11. A-Kirchenmusiker in einer landeskirchlichen Leitungsstelle

1. 5 Küster, Hausmeister

Verg.-Gr. IX b

1. Küster und Hausmeister mit einfacher Tätigkeit

Verg.-Gr. IX a

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

Verg.-Gr. VIII

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

4. Küster und Hausmeister mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich*

5. Küster und Hausmeister mit handwerklicher Ausbildung oder förderlicher Berufserfahrung*

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 4 und 5 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

7. Küster und Hausmeister mit handwerklicher Ausbildung oder förderlicher Berufserfahrung und mit besonders schwieriger Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

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

1.6 Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst

Verg.-Gr. IX b

1. Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst ohne entsprechende Ausbildung (1)

Verg.-Gr. VIII

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

3. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (1,2)

Verg.-Gr. VII

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

5. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (1,2,3)

Verg.-Gr. VI b

6. Mitarbeiterinnen wie zu 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (1,4,5)

Verg.-Gr. V c

8. Mitarbeiterinnen wie zu 7 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe (14)

9. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (1,4,5,6)

10. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in Schulkinder- gärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (5,7,14)

11. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (1,8)

12. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagsstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind (9,10,14)

Verg.-Gr. V b

13. Mitarbeiterinnen wie zu 9 und 11 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (8)

14. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiterinnen mindestens der Fallgruppe (9,1,14)

15. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und schwierigen Tätigkeiten (1,8,11)

16. Leiterinnen von Kindertagsstätten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen (9,10)

17. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen (9,10)

18. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind (9,10)

19. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen bestellt sind (9,10,12,14)

Verg.-Gr. IV b

20. Mitarbeiterinnen wie zu 15, 17 und 18 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

21. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen bestellt sind (1,10,13,14)

22. Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen (1,10,13)

23. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind (1,10,13)

24. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen (9,10,14)

25. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind (9,10,14)

26. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen (9,10)

27. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind (9,10)

28. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 40 Plätzen (9,10,14)

29. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind (9,10,12,14)

30. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen (9,10)

31. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind (9,10,12)

Verg.-Gr. IV a

32. Mitarbeiterinnen wie zu 22,23,26,27,30 und 31 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

33. Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen (1,10,13)

34. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind (1,10,13)

35. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen (9,10,14)

36. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind (9,10,14)

37. Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen (9,10)

38. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen (9,10,12,14)

39. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind (9,10,12,14)

40. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung

von mindestens 90 Plätzen (9,11,13)

Verg.-Gr. III

41. Mitarbeiterinnen wie zu 33,34,37, und 40 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

42. Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen (1,11,14)

Verg.-Gr. II a

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

Anmerkungen:

1 Die Mitarbeiterin - ausgenommen der Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst - erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 72,-DM monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 36,-DM monatlich.

Für Mitarbeiter im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabsatz 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 48,-DM monatlich.

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

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

2 nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind bei gleicher Tätigkeit auch Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung als diakonische Kinderhelferin eingruppiert.

3 Schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.:

- a) Tätigkeiten in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) in Einrichtungen der Kindertagesstätten oder
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten

4 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind bei gleicher Tätigkeit auch eingruppiert Mitarbeiterinnen

- a) mit abgeschlossener kirchlicher Ausbildung als Kinderdiakonin,
- b) mit staatlicher Anerkennung oder Prüfung als Kindergärtnerin und Horterin
- c) mit staatlicher Erlaubnis als Kinderkrankenschwester, die in Kinderkrippen tätig sind.

5 Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die

Betreuung von über achtzehnjährigen Personen.

6 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung oder
- b) Tätigkeiten in Gruppen von Kindern, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in psychiatrischen Kliniken,
- e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiterinnen mindestens der Verg.-Gr. VI b,
- f) Tätigkeiten eines Fachlehrers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

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

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

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

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

11 Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- a) Tätigkeiten in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung,
- b) Tätigkeiten in gruppenergänzenden Einrichtungen der Jugendhilfe
- c) Tätigkeiten mit entsprechender Eigenverantwortlichkeit.

12 Leiterinnen von Kindertagesstätten, in denen alle Gruppen Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nichtbehinderter Kinder zugewiesen sind) sind, werden den Leiterinnen dieser Fallgruppe gleichgestellt.

13 Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind. Heime für Nichtseßhaft sind Erziehungsheimen gleichgestellt.

14 Diese Mitarbeiterinnen erhalten eine monatliche

Vergütungsgruppenzulage. Sie beträgt:

für Mitarbeiterinnen der Fallgruppe	nach folgender Frist in der jeweiligen Fallgruppe	Prozent	der Anfangsvergütung (§ 27 Abschnitt A Abs. 1 KAVO-Ang.) der Vergütungsgruppe
8	vierjähriger Tätigkeit	6	Vc
10	vierjähriger Tätigkeit, frühestens nach insgesamt siebenjähriger Berufstätigkeit als Erzieherin im kirchlichen oder öffentlichen Dienst	6	Vc
12	— — — —	7	Vc
14,19	vierjähriger Bewährung	7,5	Vb
21,24,25,28,29	vierjähriger Bewährung	7,5	IVb
35,36,38,39	vierjähriger Bewährung	7,5	IVa

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

1.7 Mitarbeiter im Sozialdienst

Verg.-Gr. IX b

1. Mitarbeiter im Sozialdienst ohne entsprechende Ausbildung

Verg.-Gr. VIII

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

Verg.-Gr. V c

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen (1)

Verg.-Gr. V b

4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausführen (1,2)

Verg.-Gr. IV b

5. Mitarbeiter wie zu 4 nach zweijähriger Bewährung in dieser

Fallgruppe (4)

6. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit entsprechenden schwierigen Tätigkeiten sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (1,3,4)

Verg.-Gr. IV a

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

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

Verg.-Gr. III

9. Mitarbeiter wie zu 8 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 8 heraushebt (1)

Verg.-Gr. II a

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

Anmerkungen:

1 Sozialarbeiter und Sozialpädagogen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche mit staatlicher Anerkennung. Ihnen stehen die nach vierjährigem Studium an einer Fachhochschule graduierten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen gleich. Ferner stehen ihnen die früheren Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleich.

2 Als entsprechende Tätigkeit ist auch die Tätigkeit von Mitarbeitern als Leiter einer Gruppe von Kindern oder Jugendlichen oder jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten anzusehen, sofern die Leitungsfunktion ausdrücklich übertragen worden ist.

3 Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.:

- a) Beratung von Suchtmittelabhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an Aids erkrankten Personen,
- c) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b,
- d) Tätigkeit im Sozialpsychiatrischen Dienst,
- e) Tätigkeit in der sozialpädagogischen Familienhilfe
- f) Obdachlosenberatung,
- g) Schuldnerberatung.

4 Eine monatliche Vergütungszulage erhalten

- a) Mitarbeiter der Fallgruppe 5 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe in Höhe von 6%,
- b) Mitarbeiter der Fallgruppe 6 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe in Höhe von 7,5%

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 KAVO-

Ang.) der Vergütungsgruppe IV b.

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

3 Verwaltung**3.1 Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung****Verg.-Gr. X**

1. Mitarbeiter in der Verwaltung mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

Verg.-Gr. IX b

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

3. Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfacher Tätigkeit (1)

4. Boten, Pförtner, Telefonisten

5. Mitarbeiter im Schreibdienst

Verg.-Gr. IX a

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

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

Verg.-Gr. VIII

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

9. Mitarbeiter in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit (1,2)

10. Gemeindesekretärinnen mit einschlägigen Fachkenntnissen (1,2)

11. Boten und Pförtner mit schwieriger Tätigkeit sowie Telefonisten in großen Vermittlungsstellen (1,2)

12. Mitarbeiterinnen im Schreibdienst mit schwieriger Tätigkeit (1,2)

Verg.-Gr. VII

13. Mitarbeiter wie zu 9,10,11 und 12 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen

14. Mitarbeiter in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (3)

15. Sekretärinnen

16. Mitarbeiter im Schreibdienst mit schwieriger und vielseitiger Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

17. Mitarbeiter wie zu 14,15 und 16 nach sechsjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen

18. Mitarbeiter in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordern (4,5)

19. Sekretärinnen, die weitgehend selbstständige und verantwortungsvolle Aufgaben wahrzunehmen haben.

Verg.-Gr. V c

20. Mitarbeiter wie zu 18 und 19 nach sechsjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen

21. Mitarbeiter in der Verwaltung in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige

Leistungen erfordern (4)

Verg.-Gr. V b

22. Mitarbeiter wie zu 21 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

23. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern (6)

Verg.-Gr. IV b

24. Mitarbeiter wie zu 23 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

25. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst, oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung, die sich aus der Fallgruppe 23 dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben

Verg.-Gr. IV a

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

Verg.-Gr. III

27. Mitarbeiter in der Verwaltung mit Qualifikation für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 26 herausheben.

Anmerkungen:

1 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal werden auch Mitarbeiter in Hausdruckereien eingruppiert

2 Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben,
- Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung,
- buchhalterische Übertragungsarbeiten, Kontenführung.

3 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Arbeitsregelungen u.s.w. des Aufgabenkreises.

4 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, bei der der Mitarbeiter beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse bearbeitet werden kann.

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

5 Der Umfang der selbstständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

6 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 18 und 21 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. Mit der Ausbildung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst und mit einer anderen, mindestens gleichwertigen Verwaltungsausbildung werden gründliche, umfassende Fachkenntnisse vermittelt.

4 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Verg.-Gr. II a

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. I b

2. Mitarbeiter wie zu 1

- a) mit zweiter Staatsprüfung oder zweiter theologischer Prüfung nach elfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe,
- b) ohne zweite Staatsprüfung oder zweite theologische Prüfung nach fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Mitarbeiter der Verg.-Gr. II a oder I b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, die sich durch die besondere Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Fallgruppe 1 herausheben

Verg.-Gr. I a

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

Anmerkungen:

1 Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Tätigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert. Die Tätigkeiten dieser Mitarbeiter müssen solche sein, wie sie üblicherweise von Mitarbeitern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung ausgeübt werden.

2 Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

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

4 Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, daß für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester,

Prüfungsemester u.ä. - vorgeschrieben ist.

§ 2

Übergangsvorschriften

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

1. Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nach der Kirchlichen Allgemeinen Vergütungsordnung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Kirchliche Allgemeine Vergütungsordnung bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

2. Verringern sich durch das Inkrafttreten der Kirchlichen Allgemeinen Vergütungsordnung die am 31. Dezember 1991 nach den bisher geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Januar 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

§ 3

Außerkräftreten von Regelungen

Die bisherigen Arbeitsrechtsregelungen über die Eingruppierung von kirchlichen Angestellten treten mit Ablauf des 31. Dezember 1991 für die Berufsgruppen außer Kraft, für die der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan Tätigkeitsmerkmale enthält.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

Ergänzung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans vom 28.2.1992

§ 1

Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans

Der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan (AKVP) wird wie folgt geändert:

1. In Abschnitt 2 der Gliederung werden folgende Berufsgruppen eingefügt:

- „2.1 Handwerker
- 2.2 Kraftfahrer
- 2.3 Techniker
- 2.4 Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen“

2. In der Berufsgruppe 1.5 - Küster, Hausmeister - wird in der Übersicht der Anmerkung 14 das Wort „Anfangsvergütung“ durch das Wort „Anfangsgrundvergütung“ ersetzt.

3. Abschnitt 2 erhält folgende Fassung:

„2 Handwerk, Technik, Landwirtschaft

2.1 Handwerker

Verg.-Gr. X

1. Handwerker ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit, sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX b

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

16.01.1992/KRVERRE

3. Handwerker ohne Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit, soweit sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX a

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

Verg.-Gr. VIII

5. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung

Verg.-Gr. VII

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

7. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung

8. Maschinenmeister bei kleinen und einfachen Maschinenanlagen (1,2)

9. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen (1,2)

Verg.-Gr. VI b

10. Mitarbeiter wie zu 7 bis 9 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

11. Maschinenmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert (1,2)

12. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen (1,2)

13. Handwerks- und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert (1,2)

Verg.-Gr. V c

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

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

16. Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen (1,2)

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

18. Handwerks- und Industriemeister, die sich aus der Fallgruppe 13 dadurch herausgeben, daß sie in einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortung beschäftigt sind (1,2)

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

Verg.-Gr. V b

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

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

Anmerkungen:

1 a) Handwerksmeister sind Mitarbeiter, die nach der Handwerksordnung die Bezeichnung Meister in Verbindung mit einem Handwerk oder mit einer Bezeichnung, die auf eine Tätigkeit in einem Handwerk hinweist, führen dürfen, nachdem sie die Meisterprüfung für das Handwerk vor einem bei einer Handwerkskammer gebildeten Prüfungsausschuß bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

b) Industriemeister sind die aus einem industriellen Ausbildungsberuf hervorgegangenen Facharbeiter, die vor einer Industrie- und Handelskammer die Industriemeisterprüfung bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

c) Meister und Maschinenmeister können - anders als Handwerks- und Industriemeister - auch Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung sein, die keine Meisterprüfung bei einer Kammer (vgl. Buchst. a und b) abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Funktionen innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters oder Maschinenmeisters zuerkannt worden ist.

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

2 Diese Mitarbeiter erhalten eine Meisterzulage von monatlich 45,-DM. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2.2 Kraftfahrer

Verg.-Gr. IX b

1. Kraftfahrer

Verg.-Gr. IX a

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

Verg.-Gr. VIII

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

4. Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug oder

Schlosserhandwerk

5. Kraftfahrer in Stellen mit besonderer Bedeutung

Verg.-Gr. VII

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

2.3 Techniker

Verg.-Gr. VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit (1,2)

2. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind (1,2,3)

Verg.-Gr. V c

3. Mitarbeiter wie zu 1 nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

4. Mitarbeiter wie zu 2 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

5. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind (1,2)

Verg.-Gr. V b

6. Mitarbeiter wie zu 5 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

7. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen (1,2,6)

Verg.-Gr. V a

8. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung (1,4)

Verg.-Gr. IV b

9. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung (1,4)

Verg.-Gr. IV a

10. Mitarbeiter wie zu 9 nach achtjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

11. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 9 heraushebt (1,4,5)

Verg.-Gr. III

12. Mitarbeiter wie zu 11 nach achtjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

13. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 11 heraushebt (1,4,5)

Verg.-Gr. II a

14. Mitarbeiter wie zu 13 nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

15. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 13 heraushebt (1,4,6)

Anmerkungen:

1 Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeit ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.

2 Unter „staatlich geprüften Technikern“ im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Mitarbeiter zu verstehen, die

a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschlüsse der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 und 18. Januar 1973 - GMBL. 1964 S. 347 und 1973 S. 158) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich geprüfter Techniker“ oder „Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder

b) einen nach Maße der Rahmenvereinbarung über Fachschule mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/ihrer Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „staatlich geprüfter Techniker/staatlich geprüfte Technikerein“ erworben haben,

c) den Mitarbeitern nach den Buchstaben a und b durch allgemeine Regelungen gleichgestellt sind.

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

4 Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnis zum Eintritt in in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt.

5 „Besondere Leistungen“ im Sinne diese Tätigkeitsmerkmals sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabungen voraussetzt sowie örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.

6 Diese Mitarbeiter erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe II a. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2.4 Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen

Verg.-Gr. X

1. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit, sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX b

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

3. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen ohne Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit, sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX a

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

Verg.-Gr. VIII

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

Verg.-Gr. VII

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

7. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen mit Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung

8. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen (1,4)

9. Verwalter kleinerer Friedhöfe (3)

Verg.-Gr. VI b

10. Mitarbeiter wie zu 7 bis 9 nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

11. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 8 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen (1,4)

12. Gärtnermeister mit entsprechender Tätigkeit (z.B. als Verwalter mittlerer Friedhöfe) (1,3,6)

Verg.-Gr. V c

13. Mitarbeiter wie zu 11 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

14. Mitarbeiter wie zu 12 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

15. Meister mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 11 oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind (1,2,4)

16. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Fallgruppe 12 herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind (1,2,4)

17. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind (1,2,4)

18. Gärtnermeister in der Stellung von Verwaltern größerer Friedhöfe (1,3,4)

Verg.-Gr. V b

19. Mitarbeiter wie zu 15 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

20. Mitarbeiter wie zu 16 bis 18 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

21. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindesten einer mit Tätigkeiten mindestens der Fallgruppe 15, 16 oder 17 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen und zu beaufsichtigen haben (1,4,5)

22. Gärtnermeister in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe (1,3,4,5)

Anmerkungen:

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

b) Meister können - anders als Handwerks- und Industriemeister - auch Handwerker dieser Facharbeiter sein, die keine Meisterprüfung vor einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Aufsichtsfunktion innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters zuerkannt worden ist.

2 Arbeitsbereich im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne der Fallgruppen 15 und 17 sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

3 Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 ha groß. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 3 ha bis 5 ha. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 ha überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 15 ha. Verwaltet der Mitarbeiter mehrere Friedhöfe, ist deren Gesamtfläche maßgebend.

4 Diese Mitarbeiter erhalten eine Meisterzulage von monatlich 45,-DM. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil des Grundgehalts.

5 Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe nach sechsjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

§ 2

Übergangsvorschriften

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

1. Hängt die Eingruppierung und der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nach dem Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn der Allge-

meine Kirchliche Vergütungsgruppenplan bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

2. Verringern sich durch das Inkrafttreten des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans die am 31. Dezember 1991 nach den bis dahin geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Januar 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen)

§ 3

Außerkräfttreten von Regelungen

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

§ 4

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU hat in ihrer Sitzung vom 2.4.1992 folgende Beschlüsse 1/92 bis 5/92 gefaßt, die hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Arbeitsrechtsregelungsordnung EKU vom 3.12.1991 im Amtsblatt EKD bekanntgemacht werden.

BESCHLUSS 1/92

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung der EKU) vom 3.12.1991:

Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsplans

vom 02.04.1992

§ 1

Der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan (AKVP) wird wie folgt geändert:

1. Gliederung

- a) In Abschnitt 1 wird folgende Berufsgruppe 1.8 angefügt:
„1.8 Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen“
- b) Abschnitt 2 erhält folgende Bezeichnung:
„2 Handwerk, Technik, Landwirtschaft, Hauswirtschaft“
- c) In Abschnitt 2 wird folgende Berufsgruppe 2.5 angefügt:
„2.5 Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft“

2. Berufsgruppe 1.8 - Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen -

Folgende Berufsgruppe 1.8 wird eingefügt:

„1.8 Mitarbeiterinnen in Diakoniestationen“

Verg.-Gr.- IX b

- 1. Pflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit (1)

Verg.-Gr. IX a

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

Verg.-Gr. VIII

3. Mitarbeiterinnen wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in der Fallgruppe 2 (2)

4. Krankenpflegehelferinnen und Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit (1,3)

Verg.-Gr. VII

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

Verg.-Gr. VI b

6. Mitarbeiterinnen wie zu 4 nach vierjähriger Bewährung in der Fallgruppe 5 (2)

7. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit (1)

8. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit (1)

Verg.-Gr. V c

9. Mitarbeiterinnen wie zu 7 nach vierjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VI b (2,4)

10. Mitarbeiterinnen wie zu 8 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VI b(2,4)

11. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als Leiterinnen von Diakoniestationen (5)

12. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als Leiterinnen von Diakoniestationen (6)

Verg.-Gr. V b

13. Mitarbeiterinnen wie zu 10 nach vierjähriger Bewährung in diesen Fallgruppen (2)

14. Mitarbeiterinnen wie zu 11 nach vierjähriger Bewährung in den Fallgruppen 10 und 11 (2,7)

15. Mitarbeiterinnen wie zu 12 nach zweijähriger Bewährung in den Fallgruppen 10 bis 12 (2,7)

16. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als ausdrücklich bestellte Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 22 oder 23 (5,7)

17. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als ausdrücklich bestellte Vertreterinnen von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 22 oder 23 (6)

18. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind (5)

19. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind (6)

Verg.-Gr. IV b

20. Mitarbeiterinnen wie zu 17 und 18 nach vierjähriger Bewäh-

rung in diesen Fallgruppen (2)

21. Mitarbeiterinnen wie zu 19 nach zweijähriger Bewährung in den Fallgruppen 17 bis 20 (2)

22. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens zwölf Mitarbeiterinnen im Pflegedienst ständig unterstellt sind (5,7)

23. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder in der Gemeindealtenpflege als Leiterinnen von Diakoniestationen, denen mindestens zwölf Mitarbeiterinnen im Pflegedienst unterstellt sind (6,7)

Anmerkungen:

1 Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen sind sich auch Mitarbeiterinnen in der Gemeindekrankenpflege, die ihren Dienst nicht im Rahmen einer Diakoniestation wahrnehmen, eingruppiert.

2 Als Zeit der Bewährung werden auch Zeiten einer Tätigkeit im stationären Pflegedienst mit einer entsprechenden Vergütung (vgl. Vorbemerkung 5) berücksichtigt.

3 Der einjährigen Ausbildung ist eine abgeschlossene verwaltungseigene Ausbildung gleichgestellt, wenn sie mindestens 240 Unterrichtsstunden umfaßt.

4 Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung um ein Jahr.

5 Altenpflegerinnen mit zweijähriger Ausbildung erfüllen dieses Tätigkeitsmerkmal erst nach einer mindestens vierjährigen Tätigkeit als Altenpflegerinnen.

6 Eine abgeschlossene zusätzliche Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur vor, wenn sie mindestens 800 Unterrichtsstunden umfaßt.

7 Diese Mitarbeiterinnen erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage. Sie beträgt:

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

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

3. Berufsgruppe 2.5 - Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft -

„2.5 Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft“

Verg.-Gr. X

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

Verg.-Gr. IX b

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

3. Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit schwieriger Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche, Portionierung und Ausgabe der Kaltverpflegung, Ausgabe von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf)

4. Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer abgeschlossenen mindestens zweijährigen Ausbildung in entsprechender Tätigkeit (z.B. Wäscherinnen, Plätterinnen, Näherinnen, Hauswirtschaftshelferinnen)

Verg.-Gr. IX a

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

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

Verg.-Gr. VIII

7. Mitarbeiterinnen wie zu 6 nach fünfjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX a

8. Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen Ausbildung in entsprechender Tätigkeit (z.B. Hauswirtschaftlerinnen, Köchinnen)

Verg.-Gr. VII

9. Mitarbeiterinnen wie zu 8 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VIII

10. Mitarbeiterinnen im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung mit einer abgeschlossenen mindestens dreijährigen Ausbildung als Leiterinnen größerer Arbeitsbereiche

11. Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in entsprechender Tätigkeit (1)

12. Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung in entsprechender Tätigkeit

Verg.-Gr. VI b

13. Mitarbeiterinnen wie zu den Fallgruppen 10 bis 12 nach sechsjähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VII

14. Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst (z.B. Hauswirtschaftsmeisterinnen, Küchenmeisterinnen, Wäscherei- und Plättmeisterinnen) in Stellen mit besonderer Verantwortung (1)

15. Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen eines Teilbereiches (z.B. Küchen, Wäschereien)

16. Staatlich geprüfte Oekotrophologinnen/Hauswirtschaftsleiterinnen in einer entsprechenden Tätigkeit

Verg.-Gr. V c

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

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

Verg.-Gr. V b

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

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

Verg.-Gr. IV b

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

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

Verg.-Gr. IV a

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

§ 2

Übergangsvorschriften

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

1. Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn diese Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

2. Verringern sich durch das Inkrafttreten dieser Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans die am 31. Dezember 1991 nach den bis dahin geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Januar 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

§ 3

Außerkräftreten von Regelungen

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

§ 4

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

Berlin, den 2.4.1992, Arbeitsrechtliche Kommission der EKU

gez. Münch

Vorsitzender

BESCHLUSS 4/92

vom 2.4.1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKU) vom 3.12.1991

Ordnung über Zulagen an kirchliche Angestellte
(Zulagen-Ordnung-ZuLO)
vom 2.4.1992

§ 1

Diese Ordnung gilt für die Angestellten, deren Vergütung sich nach der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO-Ang.) richtet (kirchliche Angestellte).

§ 2

(1) Die kirchlichen Angestellten erhalten eine allgemeine Zulage. Sie beträgt in der

	Vergütungsgruppe der KAVO-Ang.	DM monatlich
1.	X bis IX a	80,77
2.	VIII bis V c	95,40
3.	V b bis II a	101,76
4.	I b bis I	38,16

(2) Bei allgemeinen kirchlichen Vergütungserhöhungen erhöht sich die allgemeine Zulage.

§ 3

(1) Technische Angestellte der Vergütungsgruppe V a bis II a KAVO-Ang. mit technischer Ausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihren Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten neben der allgemeinen Zulage nach § 2 eine Technikerzulage von 27,- DM monatlich.

(2) Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis II a KAVO-Ang. erhalten neben der allgemeinen Zulage nach § 2 für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung im Bereich der Ablaufplanung und Programmierung von Arbeitsverfahren unter Einsatz von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und Systemprogrammen eine Programmierzulage von 27,- DM monatlich. Satz 1 gilt nicht für Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Die Programmierzulage steht dem Angestellten neben der Technikerzulage nach Absatz 2 nicht zu.

§ 4

(1) Die Zulagen nach § 2 und 3 werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenzulagen) zustehen. § 30 KAVO-Ang. gilt entsprechend.

(2) Die allgemeine Zulage nach § 2 ist bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes (§§ 41 und 63 KAVO-Ang.) zu berücksichtigen.

§ 5

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

Berlin, den 2.4.1992, Arbeitsrechtliche Kommission der EKU

gez. Münch

(Vorsitzender)

**Tabelle der Grundvergütungen für die
Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres**

(§ 27 Abschnitt A KAVO-Ang.)
- Stand: 1.1.1992 -

Anlage 1

Verg.- Gr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufen nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr (monatlich in DM)														
I		2673,97	2818,91	2963,90	3108,88	3253,85	3398,84	3543,80	3688,78	3833,75	3978,73	4123,72	4268,69	4413,64	
I a		2464,68	2577,35	2689,99	2802,64	2915,29	3027,96	3140,64	3253,26	3365,93	3478,58	3591,26	3703,89	3811,91	
I b		2191,13	2299,43	2407,73	2516,03	2624,33	2732,64	2840,93	2949,24	3057,55	3165,83	3274,13	3382,44	3490,49	
II a		1942,21	2041,67	2141,18	2240,63	2340,12	2439,61	2539,06	2638,55	2738,03	2837,53	2937,00	3036,43		
II b		1810,92	1901,59	1992,26	2082,95	2173,04	2264,32	2355,01	2445,69	2536,37	2627,06	2717,74	2757,37		
III	1726,12	1810,92	1895,71	1980,50	2065,31	2150,11	2234,92	2319,71	2404,51	2489,32	2574,14	2658,94	2739,60		
IV a	1564,70	1642,30	1719,89	1797,47	1875,07	1952,66	2030,26	2107,85	2185,46	2263,06	2340,65	2418,26	2494,78		
IV b	1430,67	1492,24	1553,77	1615,33	1676,86	1738,42	1799,97	1861,54	1923,08	1984,62	2046,19	2107,73	2115,92		
V a	1265,04	1313,80	1362,55	1415,24	1469,33	1523,45	1577,58	1631,69	1685,83	1739,94	1794,06	1848,17	1898,45		
V b	1265,04	1313,80	1362,55	1415,24	1469,33	1523,45	1577,58	1631,69	1685,83	1739,94	1794,06	1848,17	1851,92		
V c	1195,82	1239,76	1283,77	1329,91	1376,07	1424,17	1475,37	1526,62	1577,81	1629,03	1679,59				
VI a	1132,41	1166,39	1200,32	1234,30	1268,24	1303,21	1338,88	1374,53	1410,83	1450,40	1489,97	1529,57	1569,13	1608,73	1642,67
VI b	1132,41	1166,39	1200,32	1234,30	1268,24	1303,21	1338,88	1374,53	1410,83	1450,40	1489,97	1520,95			
VII	1049,10	1076,68	1104,27	1131,84	1159,43	1187,01	1214,59	1242,19	1269,75	1298,09	1327,06	1347,97			
VIII	970,51	995,72	1020,97	1046,18	1071,42	1096,64	1121,89	1147,10	1172,33	1191,08					
IX a	938,76	963,85	988,93	1014,01	1039,09	1064,17	1089,23	1114,32	1139,32						
IX b	903,58	926,47	949,35	972,23	995,12	1018,01	1040,90	1063,78	1083,13						
X	839,03	861,92	884,81	907,69	930,59	953,47	976,36	999,26	1022,12						

Tabelle der Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen I b bis II b bzw. IV b bis X unter 21 bzw. 23 Jahren

(zu § 28 KAVO-Ang.)
- Stand 1.1.1992 -

Verg.- Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres Gr. (monatlich in DM)

	2081,57
I b	1845,10
II a	1720,37
II b	

Verg.Gr. Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)

Verg.Gr.	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
IVb			1430,67
Va/Vb			1265,04
V c	1112,11	1147,99	1195,82
VIa/VIb	1053,14	1087,11	1132,41
VII	975,66	1007,14	1049,10
VIII	902,57	931,69	970,51
IXa	873,05	901,21	938,76
IXb	840,33	867,44	903,58
X	780,30	805,47	839,03

Anlage 3

Tabelle der Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X unter 18 Jahren

(zu § 30 KAVO-Ang.)
- Stand 1.1.1992 -

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen (monatlich in DM)					
	VIa/b	VII	VIII	IXa	IXb	X
vor Vollendg.						
des 16. Lebensj.	853,91	808,09	764,87		728,06	692,55
nach Vollendg.						
des 16. Lebensj.	1009,17	955,02	903,94	883,30	860,43	818,47
nach Vollendg.						
des 17. Lebensj.	1164,43	1101,95	1043,00	1019,19	992,81	944,39

Ortszuschlagstabelle

(zu § 29 KAVO-Ang.)
- Stand 1.1.1992 -

Anlage 4

Tarif- zu der Tarifklasse gehörende Stufe 1 Stufe 2 Stufe 3
klasse Vergütungsgruppen 1 Kind
(monatlich in DM)

I b	I bis II b	501,88	596,78	677,20
I c	III bis V a/b	446,04	540,94	621,36
II	V c bis X	420,16	510,56	590,98

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 80,42,-DM

Gemäß § 3 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 1 erhöht sich in der Tarifklasse II der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

- den Vergütungsgruppen X und IX b um je 24,00 DM
- der Vergütungsgruppe IX a um je 18,00 DM
- der Vergütungsgruppe VIII um je 12,00 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGGG bemessen wird; für die Anwendung des § 3 Abs. 2 Unterabs. 1 der Vergütungsregelung Nr. 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Nr. 2. Vertrag über die Übernahme der Berechnung und Auszahlung von Versorgungsbezügen für die Versorgungsberechtigten der Pommerschen Evangelischen Kirche durch die Evangelische Ruhegehaltskasse in Darmstadt.

Evangelisches Konsistorium Greifswald, den 10. Juli 1992
B 21102-12/92

Nachstehend veröffentlichen wir den o.g. Vertrag, der ab 1. Juli 1992 in Kraft getreten ist.

Harder
Konsistorialpräsident

Vertrag

über die Übernahme der Berechnung und Auszahlung von Versorgungsbezügen für die Versorgungsberechtigten der Pommerschen Evangelischen Kirche durch die Evangelische Ruhegehaltskasse in Darmstadt.

Die Pommersche Evangelische Kirche, vertreten durch das Konsistorium in Greifswald, einerseits und die Ev. Ruhegehaltskasse in Darmstadt, vertreten durch das geschäftsführende Mitglied des Verwaltungsrats, andererseits schließen folgenden Vertrag:

Artikel I

(1) Unter der Voraussetzung, daß die Pommersche Evangelische Kirche beabsichtigt, in absehbarer Zeit der Evangelischen Ruhegehaltskasse in Darmstadt beizutreten, übernimmt diese ab 01.07.1992 vorläufig im Wege der Amtshilfe die Berechnung und Auzahlung von Versorgungsbezügen für die Versorgungsberechtigten der Pommerschen Evangelischen Kirche.

(2) Zu den Versorgungsberechtigten, die die Versorgungsbezüge von der Kasse erhalten, gehören alle mit der Zusicherung auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen angestellten Mitarbeiter.

Artikel II

(1) Die Berechnung der Versorgungsbezüge erfolgt im Auftrag und nach dem Recht der Pommerschen Evangelischen Kirche.

(2) Der Versorgungsanspruch der Versorgungsberechtigten richtet sich auch weiterhin gegen die Pommersche Evangelische Kirche.

Artikel III

(1) Die Evangelische Ruhegehaltskasse in Darmstadt zahlt die Versorgungsleistungen, die von der Pommerschen Evangelischen Kirche nach ihrem Versorgungsrecht gewährt werden, unmittelbar an die Versorgungsberechtigten aus.

(2) Die Pommersche Evangelische Kirche verpflichtet sich, der Ev. Ruhegehaltskasse in Darmstadt alle Kosten zu erstatten, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Sicherung der Versorgungsverpflichtung aufgewandt hat. Die Kasse beteiligt sich nicht mit einer Eigenleistung an der Versorgungslast.

Artikel IV

(1) Die Pommersche Evangelische Kirche berechnet die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sowie die ruhegehaltfähige Dienstzeit und überläßt der Kasse eine Ausfertigung der Berechnung.

(2) An Hand der Nachweise und Belege, die sie von der Kirche erhält, errechnet die Ev. Ruhegehaltskasse in Darmstadt die nach dem Recht der Kirche zustehenden Versorgungsleistungen. Die Kasse stellt den Versorgungsberechtigten im Auftrag der Kirche den Bescheid über die Festsetzung der Versorgungsleistungen zu.

(3) Stirbt ein Pfarrer oder Kirchenbeamte im aktiven Dienst, setzen die Versorgungsleistungen der Kasse mit der Zahlung des Witwen- und Waisengeldes ein.

Artikel V

(1) Ein Versorgungsberechtigter, der geltend macht, durch den Erlaß oder Nichterlaß eines Verwaltungsaktes der Ev. Ruhegehaltskasse in Darmstadt in seinen Rechten verletzt zu sein, kann hiergegen innerhalb eines Monats Beschwerde bei dem Verwaltungsrat der Kasse einlegen. Hilft dieser der Beschwerde nicht ab, so hat er diese Beschwerde der Pommerschen Evangelischen Kirche vorzulegen (Kirchliches Vorverfahren).

Artikel VI

(1) Der monatliche Pauschalbetrag zur Abdeckung der bei der Fallbearbeitung entstehenden notwendigen Sach- und Personalkosten der Kasse wird ab 01.07.1992 auf 12,-DM für jeden Versorgungsfall festgesetzt.

(2) Dieser Pauschalbetrag ist der Entwicklung der Personal- und Sachkosten anzupassen. Hierzu nimmt die Ev. Ruhegehaltskas-

se in Darmstadt eine jährliche Überprüfung vor. Die Anpassung der Personalkosten orientiert sich an der Entwicklung der Einkommen im kirchlichen Dienst. Sachkostenerhöhungen werden der Kostenpauschale voll zugeschlagen.

Artikel VII

Dieser Vertrag gilt bis zum 31.12.1996.

Artikel VIII

Dieser Vertrag tritt am 01.07.1992 in Kraft.

Greifswald, den 4.6.1992

Konsistorium

(L.S.)

Harder
Konsistorialpräsident

Darmstadt, den 22.6.1992

(L.S.)

Ev. Ruhegehaltskasse
in Darmstadt

(L.S.)

B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen

C. Personalnachrichten

D. Freie Stellen

E. Weitere Hinweise

F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst