

Gesetz- und Verordnungsblatt

der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 6

Kiel, den 15. März

1982

Inhalt

Seite

I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen

Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung zur Durchführung des Kirchlichen Datenschutzes vom 19. Juni 1979 — GVOBl. S. 213 — vom 12. 1. 1982 41

II. Bekanntmachungen

Rahmentarifvertrag für Angestellte im Bereich der Nordelbischen Kirche (KAT-NEK) 42

Stellvertreter im Schlichtungsausschuß nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz 82

III. Stellenausschreibungen

82

IV. Personalmeldungen

85

Gesetze und Verordnungen

Rechtsverordnung

**zur Änderung der Rechtsverordnung zur
Durchführung des Kirchlichen Datenschutzes
vom 19. Juni 1979 — GVOBl. S. 213 —
vom 12. 1. 1982**

Die Kirchenleitung hat aufgrund des § 10, Abs. 1 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Ev. Kirche in Deutschland vom 10. November 1977 (Amtsbl. EKD 1978, S. 2) i. V. m. Art. 3 des Kirchengesetzes der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche über die Zustimmung zum DSG-EKD vom 27. Mai 1978 (GVOBl. 1978, S. 253) folgende Rechtsverordnung erlassen:

Artikel 1

§ 6, Abs. 5 erhält folgende Fassung:

Die Übermittlung personenbezogener Daten an Personen oder andere Stellen als die in Absatz 1 bis 4 bezeichneten ist zulässig, wenn sich die Daten auf Namen, akademische Grade und Anschriften beziehen und die Übermittlung im kirchlichen Interesse liegt. Eine Übermittlung personenbezogener Daten nach Satz 1, die sich auf

1. den Tag der Geburt,

2. den Familienstand, beschränkt auf die Angabe, ob verheiratet oder nicht,

3. den Beruf

bezieht, darf nur erteilt werden, wenn der Empfänger ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht oder wenn sie zur Erfüllung der kirchlichen Aufgaben der übermittelnden Stelle erforderlich ist. Der Betroffene kann verlangen, daß über ihn keine Auskunft nach Satz 2 erteilt wird. Er kann ferner verlangen, daß keine Auskunft nach Satz 1 über ihn erteilt wird, wenn er glaubhaft macht, daß seine schutzwürdigen Belange durch die Auskunft beeinträchtigt werden.

Artikel 2

Diese Rechtsverordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

Kiel, den 2. März 1982

Die Kirchenleitung

Stoll
Bischof

KL.-Nr. 292/82

Bekanntmachungen

Rahmentarifvertrag für Angestellte im Bereich der Nordelbischen Kirche (KAT-NEK)

Kiel, den 22. Februar 1982

Nach Abschluß der seit etwa einem Jahr geführten Tarifgespräche und Verhandlungen zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) und den Mitarbeiterorganisationen in der Nordelbischen Kirche sind am 15. Januar 1982 der

Kirchliche Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) und sechs Folgetarifverträge hierzu

unterzeichnet und zum 1. Januar 1982 in Kraft gesetzt worden.

Damit hat ein Bemühen seinen ersten Abschluß gefunden, das mit dem Erlaß des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) durch die Synode der NEK am 9. Juni 1979 (GVBl. Seite 193) und mit dem Abschluß der sogenannten Grundlagentarifverträge vom 5. November 1979 (GVBl. 1980 Seite 12) seinen Anfang genommen hatte. Der Vorstand des VKDA-NEK und das Nordelbische Kirchenamt geben hiermit den Wortlaut der nachstehenden, mit den genannten Mitarbeiterorganisationen jeweils gesondert geschlossenen Tarifverträge vom 15. Januar 1982 bekannt:

1. Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) nebst Anlagen 2 a—2 f
2. Tarifvertrag über eine Zuwendung für nichtbeamtete Mitarbeiter
3. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für nichtbeamtete Mitarbeiter
4. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter
5. Tarifvertrag über die Bewertung der Unterkünfte für nichtbeamtete Mitarbeiter
6. Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nichtbeamtete Mitarbeiter
7. Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der an Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Angestellten.

Zur Einführung dieser Tarifverträge geben der Vorstand des VKDA-NEK und das Nordelbische Kirchenamt folgende Hinweise:

I. Allgemeines

1. Geltungsbereich der Tarifverträge

Nach dem Tarifvertragsgesetz erstreckt sich der Geltungsbereich von Tarifverträgen auf die Mitglieder der vertragschließenden Parteien (Tarifgebundenheit). Für den Bereich der Nordelbischen Kirche ist jedoch aufgrund von § 3 Abs. 2 des ARRG die Allgemeinverbindlichkeit der vom VKDA-NEK geschlossenen Tarifverträge erklärt worden (Bekanntmachung des Nordelbischen Kirchenamts vom 28. Mai 1980 — GVBl. Seite 160). Danach sind die tarifvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen für alle Anstellungsträger im Geltungsbereich des ARRG rechtsverbindlich. Ausgenommen bleiben Anstellungsträger der freien Diakonie, es sei denn, daß sie dem VKDA-NEK als Mitglieder angehören.

Der persönliche Geltungsbereich des KAT-NEK und der Folgetarifverträge ist im übrigen durch die Ausnahmeregelungen des § 3 KAT-NEK bestimmt. Wie bisher können arbeiterrentenversicherungspflichtige Mitarbeiter nur dann als Angestellte beschäftigt werden, wenn die von ihnen auszuübende Tätigkeit in der Vergütungsordnung des KAT-

NEK (Tätigkeitsmerkmale) enthalten ist. Näheres hierzu vergleiche unter Nr. 5.

Zu beachten ist, daß abgesehen vom KAT-NEK selbst alle Tarifverträge für nichtbeamtete Mitarbeiter, die unter den KAT-NEK oder den (künftigen) Kirchlichen Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK) fallen, abgeschlossen sind und damit für Angestellte und Arbeiter gemeinsam gelten.

2. Wirkung der Tarifnormen

Die Tarifverträge unterliegen den Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I Seite 1323). Sie sind somit unabdingbares und unmittelbar geltendes Recht und können rechtswirksam nicht zuungunsten der tarifgebundenen Mitarbeiter unterschritten werden. Wir weisen darauf hin, daß das Tarifvertragsgesetz die Anstellungsträger im Geltungsbereich des Tarifvertrages verpflichtet, die maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

3. Grundlagentarifverträge

In der Präambel des KAT-NEK und in den Folgetarifverträgen ist jeweils auf die Tarifverträge vom 5. November 1979 als Grundlage der Tarifvertragsabschlüsse hingewiesen worden. Damit ist die besondere Bedeutung

- a) des Tarifvertrages zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 5. November 1979,
- b) der Schlichtungsvereinbarung vom 5. November 1979 und
- c) der tarifvertraglichen Vereinbarung über Regelungen in finanziellen Notlagen vom 5. November 1979

für die Durchführung der Tarifverträge vom 15. Januar 1982 betont worden.

4. Weitere Tarifverträge für Angestellte

Für die Rechtsverhältnisse der Angestellten im Geltungsbereich des KAT-NEK sind zur Zeit neben den oben genannten Tarifverträgen vom 15. Januar 1982 folgende weitere Tarifverträge anzuwenden:

- a) Vergütungstarifvertrag vom 29. Mai 1981, veröffentlicht im GVBl. 1981 Seite 99 ff. Der Vergütungstarifvertrag ist von den Tarifpartnern zum 28. Februar 1982 gekündigt worden.
- b) Tarifverträge über Zulagen nach besoldungsrechtlichen Vorschriften an Angestellte, soweit diese gemäß § 59 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordelbischen Kirche fortgeltendes Recht sind. Hierüber werden die Tarifpartner des KAT-NEK in Kürze voraussichtlich Verhandlungen aufnehmen.

5. Anlagen 1 a und 1 b zum KAT-NEK

Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich gemäß § 22 Abs. 1 KAT-NEK nach den Tätigkeitsmerkmalen in dessen Anlagen 1 a und 1 b. Diese Anlagen konnten mit dem Abschluß des KAT-NEK noch nicht in Kraft gesetzt werden. Bis zum Inkrafttreten der Anlagen 1 a und 1 b ist deshalb vereinbart worden (§ 72 Abs. 4 KAT-NEK), daß die bisherigen Vergütungsordnungen der in § 73 Satz 2 KAT-NEK genannten Vorschriften fortgelten. Soweit in einzelnen Bestimmungen des KAT-NEK auf die Anlagen 1 a und 1 b verwiesen wird, treten an deren Stelle die jeweils fortgeltenden Vergütungsordnungen.

Zwischen den Tarifpartnern besteht Einvernehmen darüber, daß die Vergütungsgruppe X im Geltungsbereich des KAT-NEK nicht eröffnet wird. Soweit Angestellte im Einzelfall in Vergütungsgruppe X BAT bzw. AVR eingruppiert sind, bitten wir, die Vergütung im Vorgriff auf die künftigen Tarifverträge zu Anlage 1 a nach der Vergütungsgruppe IX b KAT-NEK zu regeln.

c. Anwendung früherer Durchführungsbestimmungen

Soweit zur Anwendung des in § 73 Satz 2 KAT-NEK bezeichneten Tarifrechts Rundschreiben, Hinweise und dergleichen ergangen sind, sind diese nur noch anzuwenden, soweit sie den ab 1. Januar 1982 geltenden Tarifverträgen nicht widersprechen.

II. Einzelnes

Zu § 2 KAT-NEK:

Nach dieser Vorschrift gelten für bestimmte Mitarbeitergruppen Sonderregelungen, die den allgemeinen Bestimmungen des KAT-NEK vorgehen. Wir bitten, insbesondere die Sonderregelung 2 e zu beachten, die für Angestellte vereinbart worden ist, die als Küster und als Hausmeister beschäftigt werden.

Zu § 4 KAT-NEK:

Die Vorschrift sieht vor, daß Arbeitsverträge und Nebenabreden rechtswirksam nur abgeschlossen werden, wenn sie in schriftlicher Form vereinbart werden. Wir empfehlen, Arbeitsverträge im Regelfall nach dem als Anlage abgedruckten Arbeitsvertragsmuster für KAT-NEK-Angestellte abzuschließen. Um zu vermeiden, daß aus mündlichen Absprachen arbeitsrechtliche Ansprüche hergeleitet werden (sog. faktische Arbeitsverhältnisse) muß zu Beginn eines jeden Gesprächs über eine evt. Anstellung nicht nur auf den Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Organe (Kirchenverband, Kirchenkreis, Mitarbeitervertretung u. a.) sondern auch auf den Vorbehalt der Schriftform nach § 4 KAT-NEK hingewiesen werden.

Zu § 8 Abs. 1 KAT-NEK:

Auf die grundlegende Aussage der Tarifpartner zur Mitgliedschaft der Mitarbeiter in der Kirche sowie zum Verhalten der kirchlichen Mitarbeiter wird nachdrücklich hingewiesen. Dieses war eine der von der Synode der NEK geforderten Mindestbedingungen für eine kirchliche Tarifpartnerschaft. Diese Aussage gilt für alle Mitarbeitergruppen im kirchlichen und diakonischen Dienst gleichermaßen. Mit Rücksicht auf die besondere Bedeutung der Mitgliedschaft und des Verhaltens der kirchlichen Mitarbeiter für den kirchlichen Auftrag können die in § 8 vereinbarten Ausnahmen nur in besonders gelagerten Einzelfällen in Betracht kommen. In jedem hiernach möglichen Ausnahmefall muß sichergestellt sein, daß die hierfür geforderten Voraussetzungen auf Dauer erfüllt sind.

Zu § 10 Abs. 2 KAT-NEK:

Es besteht Einigkeit darüber, daß die Mitteilungspflicht nach Absatz 2 nur Belohnungen und Geschenke betrifft, die das übliche Maß übersteigen.

Zu § 11 KAT-NEK:

Für die Nebentätigkeit der Kirchenbeamten gelten seit 1. Januar 1982 § 47 des Kirchenbeamtengesetzes (GVBl. 1981 Seite 169) und § 13 des Kirchenbeamtenergänzungsgesetzes vom 24. Januar 1982 (GVBl. Nr. 5, Seite 33).

Zu § 12 Abs. 3 KAT-NEK:

Der Geltungsbereich im Sinne von Absatz 3 wird bestimmt durch die Allgemeinverbindlichkeit des KAT-NEK aufgrund der Bekanntmachung vom 28. Mai 1980 — GVBl. Seite 160 —. Die Versetzung erfolgt durch den abgebenden Anstellungsträger; sie bedarf der vorherigen Zustimmung des aufnehmenden Anstellungsträgers.

Zu § 14 KAT-NEK:

Für die Haftung der Kirchenbeamten gilt § 52 des Kirchenbeamtengesetzes (GVBl. 1981 Seite 169).

Zu § 15 Abs. 2 KAT-NEK:

Nach dieser Vorschrift ist Arbeitsbereitschaft die Zeit, die nach gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Angestellte, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder einem anderen vom Anstellungsträger bestimmten Ort zur Verfügung des Anstellungsträgers zu halten hat.

Zu § 15 Abs. 6 KAT-NEK

Zu den Angestellten, die ständig sonntags zu arbeiten haben, gehören in der Regel Küster (Kirchendiener, Kirchenvögte) und Kirchenmusiker. Diesen Mitarbeitern steht nunmehr neben dem jeweils arbeitsfreien Tag in der folgenden Woche zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von sechs freien Sonntagen im Kalenderjahr zu. Das Wochenende ist frei, wenn der Sonnabend und der Sonntag arbeitsfrei sind.

Sofern für einzelne Mitarbeiter bisher günstigere Regelungen zum Zeitausgleich bestanden, sollen sie für die Person der betreffenden Mitarbeiter nach Möglichkeit weiter angewandt werden.

Zu § 15 Abs. 9 KAT-NEK:

Das Ausmaß der angemessenen Vorbereitungszeit für die einzelnen Berufe ist konkret und allgemein nicht bestimmbar, da insoweit auch die subjektiven Voraussetzungen der Beteiligten maßgebend sind. Allgemein gilt jedoch, daß die Vorbereitungszeit grundsätzlich Teil der auszuübenden Tätigkeit (§ 22 KAT-NEK) ist und damit auch dem Weisungsrecht des jeweiligen Anstellungsträgers unterliegt.

Zu § 16 b KAT-NEK:

Der Begriff der Rufbereitschaft ist aus dem Arbeiterbereich übernommen und nunmehr auch im Angestelltenrecht aufgenommen worden. Er ist zu unterscheiden vom Bereitschaftsdienst im Sinne der Sonderregelungen 2 a bis 2 c.

Zu § 17 Abs. 2 KAT-NEK:

Die Vorschrift enthält eine Neuregelung der Arbeitszeitberechnung für Dienstreisen, insbesondere für Reisen anlässlich von Freizeiten, Seminaren sowie Heim- und Lageraufenthalten.

Zu § 17 Abs. 5 KAT-NEK:

Nach Satz 1 dieser Vorschrift ist es möglich, den Ausgleich von Überstunden durch Freizeitausgleich bis zum Ende des 6. Kalendermonats hinauszuschieben, wenn die Beteiligten zustimmen.

Zu § 19 Abs. 2 KAT-NEK:

Wegen des Begriffs „Geltungsbereich“ verweisen wir auf den Hinweis zu § 12 Abs. 3 KAT-NEK.

Zu § 20 Abs. 2 Buchst. e KAT-NEK:

Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist ausgedehnt auf Tätigkeiten bei Körperschaften, die zwar nicht öffentlich-rechtlich sind, aber öffentliche oder gemeinnützige Aufgaben wahrnehmen.

Beispiele: Die Verbände des Deutschen Roten Kreuzes, die Vereine zur Lebenshilfe für Behinderte und die Mitglieder des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

Wir empfehlen, zur Vorlage entsprechender Unterlagen über die Anrechnung solcher Zeiten unter Hinweis auf die Auschlussfrist (§ 21) aufzufordern.

Zu § 22 Abs. 1 KAT-NEK:

Es wird verwiesen auf die Bemerkungen in Abschnitt I Nr. 5.

Zu § 22 Abs. 3 KAT-NEK:

Es ist im Arbeitsvertrag lediglich die Vergütungsgruppe des Angestellten anzugeben. Die entsprechende Fallgruppe des Tätigkeitsmerkmals soll jedoch aktenkundig gemacht und auch dem Mitarbeiter mitgeteilt werden.

Zu § 23 a Nr. 6 KAT-NEK:

Auf die Abweichung dieser Bestimmung von BAT und AVR wird hingewiesen.

Zu §§ 27 und 27 a KAT-NEK:

Bis zu einer tarifvertraglichen Regelung der Anlagen 1 a und 1 b richtet sich die Zuordnung der Angestellten zu den §§ 27 und 27 a vorläufig nach folgenden Kriterien:

- Angestellte, die bisher nach der Vergütungsordnung des KAT eingruppiert waren, fallen unter § 27,
- Angestellte, die bisher nach Maßgabe der Tätigkeitsmerkmale in Anlage 1 a BAT eingruppiert waren, fallen ebenfalls unter § 27,
- Angestellte, die bisher nach den Kr-Vergütungsgruppen des BAT oder der AVR eingruppiert waren, fallen unter § 27 a.

Zu § 35 Abs. 1 KAT-NEK:

Bei der Anwendung dieser Vorschrift ist zu beachten, daß bei Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen Zeitzuschläge nur für Überstunden anfallen können (vgl. Absatz 2 Unterabsatz 3).

Zu § 37 Abs. 5 KAT-NEK:

Die Vorschrift ist dem BAT angeglichen.

Zu § 39 Abs. 1 KAT-NEK:

Ergibt sich infolge Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten nach § 20 KAT-NEK ein Jubiläumstichtag, der vor dem 1. 1. 1982 liegt, und ist aus dem gleichen Anlaß eine Jubiläumszuwendung nicht gewährt worden, ist die Zahlung nach § 39 Abs 1 nachträglich zu leisten. Liegt der Jubiläumstichtag vor dem 1. 1. 1980, richten sich die Sätze der Jubiläumszuwendung nach dem vor diesem Zeitpunkt geltenden Recht.

Zu § 40 KAT-NEK:

In der NEK wird gegenwärtig das Beihilferecht des Bundes entsprechend angewandt.

Zu § 42 KAT-NEK:

Die Reisekostenvergütung der Kirchenbeamten richtet sich nach dem Bundesreisekostenrecht (§ 2 Abs. 2 Buchst. b KBesG)

in Verbindung mit der Reisekostenverordnung vom 8. 1. 1980 (GVBl. Seite 61).

Zu § 43 KAT-NEK:

Die hier vorgesehene Entschädigung ist grundsätzlich als Freizeitausgleich zu gewähren. Ausnahmsweise erhält der Angestellte stattdessen die im Absatz 2 vereinbarte finanzielle Entschädigung.

Zu § 44 KAT-NEK:

Die Umzugskostenvergütung und das Trennungsgeld der Kirchenbeamten richten sich nach dem Bundesumzugskostenrecht (§ 2 Abs. 2 Buchst. c KBesG) in Verbindung mit der Umzugskostenverordnung vom 20. 6. 1978 (GVBl. Seite 317 und 325).

Zu § 47 Abs. 2 und 7 KAT-NEK:

Die Vorschriften sind dem BAT angeglichen.

Zu § 48 Abs. 1 KAT-NEK:

Die Urlaubsdauer wird nunmehr nach Arbeitstagen bemessen. Die Tabelle des Absatzes 1 gilt für die Fälle, in denen die Wochenarbeitszeit auf fünf Tage verteilt ist. Ist die Verteilung in anderer Weise geregelt (z. B. Sechstage- oder Viertagewoche), richtet sich die Urlaubsdauer nach Absatz 3 Unterabsätze 2 und 3.

Zu § 49 KAT-NEK:

Die Vorschrift ist dem BAT angeglichen. Auf die ab 1. 1. 1983 eintretende Änderung wird besonders hingewiesen.

Zu § 51 KAT-NEK:

Die Vorschrift ist dem BAT angeglichen.

Zu § 52 KAT-NEK:

Die Vorschrift entspricht weitgehend dem BAT, sie enthält jedoch für den Mitarbeiter günstigere Regelungen in Absatz 2 Buchstaben g und k und Absatz 4.

Zu § 52 a KAT-NEK:

Die Vorschrift entspricht dem BAT.

Zu § 54 a KAT-NEK:

Die Vorschrift steht in engem Zusammenhang mit § 8 Abs. 1. Es werden hier kündigungrechtlich die Folgerungen gezogen, die sich aus dem Kirchenaustritt oder dem Übertritt des Angestellten zu einer anderen Religionsgesellschaft ergeben. Rechtssystematisch ist die hier festgelegte Kündigung als besondere Form der ordentlichen Kündigung anzusehen. Die besondere Kündigung nach § 54 a unterscheidet sich allerdings von der ordentlichen Kündigung des § 53 dadurch, daß sie auch auf unkündbare Angestellte Anwendung findet und eine einheitliche Kündigungsfrist (jeweils zum Ablauf des nächsten Monats) enthält. Die generellen Hinweise zu § 8 KAT-NEK gelten auch hier. (Grundsätzliche Verpflichtung zur Kündigung mit Ausnahmen in vertretbaren Fällen — Gleichbehandlung derselben Berufsgruppe beim gleichen Anstellungsträger.)

Zu § 55 Abs. 1 Satz 2 KAT-NEK:

Die Vorschrift bringt zum Ausdruck, daß dem unkündbaren Angestellten fristlos aus den für die fristlose Kündigung relevanten Gründen und zusätzlich fristgerecht aus den in § 54 a genannten Gründen gekündigt werden kann.

Zu § 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c KAT-NEK:

Die Angestellte kann das Übergangsgeld nunmehr beanspruchen, wenn sie bis zum Ablauf des 5. Monats nach der Niederkunft die Kündigung ausgesprochen oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zu § 65 KAT-NEK:

In der NEK wird gegenwärtig das Dienstwohnungsrecht des Bundes entsprechend angewandt.

Zu § 70 KAT-NEK:

Die Vorschrift wurde dem BAT angepaßt. Die Ausschußfrist beträgt jetzt einheitlich sechs Monate. Abweichende Ausschußfristen ergeben sich aus den §§ 21, 40, 42 und 44 KAT-NEK.

Zu § 72 Abs. 1 KAT-NEK:

Die Vorschrift stellt sicher, daß Angestellten, die bei Inkrafttreten des KAT-NEK nicht Mitglied der NEK oder einer Gliedkirche der EKD sind, nicht aus diesem Grunde gekündigt werden kann.

Zu § 72 Abs. 4 KAT-NEK:

Auf die Hinweise unter Abschnitt I Nr. 5 wird verwiesen.

Zu § 73 KAT-NEK:

In dieser Vorschrift ist von den Tarifpartnern bestimmt worden, daß mit Inkrafttreten des KAT-NEK

- a) die Arbeitsbedingungen der unter den Geltungsbereich des KAT-NEK fallenden Angestellten ausschließlich nach diesem Tarifvertrag zu regeln sind und
- b) die gemäß § 59 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung forigeltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen der ehemaligen Landeskirchen und des Kirchenkreises Harburg, soweit sie hier genannt sind, nicht mehr anzuwenden sind. Soweit weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen der ehemaligen Landeskirchen in § 73 Satz 2 nicht genannt sind, sind diese jedoch ebenfalls nicht mehr anzuwenden, weil die Regelung der Arbeitsbedingungen nach dem Willen der Synode und der Tarifvertragspartner ausschließlich auf der Basis des ARRG und dem KAT-NEK sowie den Folgetarifverträgen hierzu erfolgen soll.

Anlagen 2 a und 2 c KAT-NEK:

Die Aufnahme dieser Sonderregelungen war mit Rücksicht auf den Geltungsbereich des KAT-NEK, der u. U. auch von den freien diakonischen Anstellungsträgern angewendet werden wird, erforderlich. Der Inhalt dieser Sonderregelungen entspricht im wesentlichen den entsprechenden Sonderregelungen des BAT.

Anlage 2 b KAT-NEK:

Der Geltungsbereich dieser Sonderregelung erstreckt sich (im Gegensatz zu der entsprechenden Sonderregelung 2 a KAT Schleswig-Holstein) auch auf Anstalten und Heime, die der Durchführung von Tagungen und Freizeiten dienen. Für Zeitzuschläge gilt die allgemeine Regelung nach § 35 KAT-NEK.

Anlage 2 e KAT-NEK:

Die mit dieser Sonderregelung vereinbarte Regelung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gibt die Möglichkeit, die Gesamtarbeitszeit entsprechend den tatsächlichen Erfordernissen besser anzupassen. Es ist mit dieser Vorschrift jedoch nicht

bezweckt, die Arbeitszeit der Küster und der Hausmeister etwa generell zu erhöhen.

Zu beachten ist, daß die sich aus der Tabelle ergebende regelmäßige Arbeitszeit jeweils in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren ist. Dabei empfehlen wir die gleiche Kündigungsfrist wie nach § 16 b Abs. 2 KAT-NEK zu vereinbaren.

Zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für nichtbeamtete Mitarbeiter**§ 1 Abs. 1 Nr. 3:**

Durch die Formulierung „nicht vor Ablauf des 31. März“ wird sichergestellt, daß für Mitarbeiter, die ab 1. 4. nicht mehr bei dem Anstellungsträger beschäftigt sind, keine Rückzahlungspflicht besteht.

§ 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b:

Die Angestellte kann die Zuwendung nunmehr beanspruchen, wenn sie bis zum Ablauf des 5. Monats nach der Niederkunft die Kündigung ausgesprochen oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

§ 2 Abs. 3:

Abweichend vom bisherigen Recht ist die Gewährung des Erhöhungsbetrages für Kinder des Mitarbeiters nunmehr davon abhängig, daß dem Mitarbeiter für den maßgebenden Monat ein Stufenbetrag des Ortszuschlages oder entsprechender Sozialzuschlag zugestanden hat.

Zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld und über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter

Zu beachten ist, daß die Begriffe der Vollbeschäftigung und der Nichtvollbeschäftigung von Arbeitern abweichend vom Kirchlichen Arbeitertarifvertrag festgelegt sind.

Zum Tarifvertrag über eine Zusatzversorgung

Der Tarifvertrag entspricht der am 31. 12. 1981 bestehenden Rechtslage. Mitarbeiter, die bisher in der VBL zu versichern waren, sind auch künftig dort zu versichern.

§ 1 Abs. 2 des Tarifvertrages trägt der im Bereich der ehemaligen Landeskirche Hamburg geltenden Rechtslage Rechnung. Die Einstweilige Anordnung über die Gewährung einer laufenden Zusatzversorgung aus Haushaltsmitteln für Mitarbeiter, die eine Anwartschaft auf Zusatzversorgung infolge Arbeitgeberwechsel innerhalb der NEK verloren haben bzw. verließen vom 27. Februar 1979 (CVBL Seite 101), bleibt unberührt.

Zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der an Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Angestellten

Der Inhalt des Tarifvertrages entspricht im wesentlichen dem für den Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg geschlossenen Tarifvertrag.

Vorsitzender des Gesamtvorstandes des VKDA-NEK

Floerke

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Arbeitsvertrag
(für Tarifangestellte)

Zwischen der/dem
vertreten durch den
und
Herrn/Frau geb. am
wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

....., den
(L.S.)
.....
.....
(Angestellte(r))

§ 1

Herr/Frau/Fräulein wird/wurde¹⁾
mit Wirkung vom für den Dienst als
..... im Angestelltenverhältnis
eingestellt/weiterbeschäftigt¹⁾.

.....
(Unterschriften für den Anstellungsträger)

Die Probezeit beträgt Monate²⁾ / ist abgeleitet¹⁾.

Anmerkungen:

- 1) Nichtzutreffendes bitte streichen.
- 2) Die Probezeit beträgt höchstens 6 Monate (§ 5 KAT-NEK).
- 3) Gegebenenfalls einfügen, z. B. Gemeindehelferinnengesetz oder Kirchenmusikergesetz.
- 4) Vgl. § 15 KAT-NEK.
- 5) Bei Teilbeschäftigung gilt § 34 KAT-NEK.
- 6) Der Vertrag kann auch ohne Genehmigung geschlossen werden. In diesem Falle sind § 8 zu streichen und § 7 entsprechend zu ändern.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Kirchlichen Angestelltentarifvertrag für die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982 und den sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen.

Ferner gilt³⁾

*

§ 3

Die diesem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit wird auf Stunden wöchentlich festgesetzt.⁴⁾

Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK)
vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg der Deutschen Angestellten Gewerkschaft Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979 folgender, dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) inhaltlich wesentlich gleicher Tarifvertrag vereinbart:

§ 4

Die Vergütung richtet sich nach der Vergütungsgruppe KAT-NEK⁵⁾.

§ 5

Der Verpflichtung (§ 6 KAT-NEK) entsprechend hat sich der/die Angestellte innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, wie es Mitarbeitern der Evangelischen Kirche gebührt, und die übertragenen Aufgaben treu und gewissenhaft den schriftlichen und mündlichen Anweisungen entsprechend auszuführen.

§ 6

Der/Die Angestellte wird nach Maßgabe des Tarifvertrages über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 zusätzlich versichert.

§ 7

Beide Vertragspartner verpflichten sich für den Fall von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag, vor Beschreitung des Rechtsweges die Vermittlung der in § 8 genannten Dienststelle anzurufen.

§ 8

Dieser Vertrag wird vorbehaltlich der Genehmigung des^{1) 6)} abgeschlossen.

Abschnitt I
Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) stehen und in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

(2) Mit Mitarbeitern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte nach diesem Tarifvertrag beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) aufgeführt ist.

§ 2

Sonderregelungen (SR)

Für Angestellte

- a) in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- b) in Anstalten und Heimen, die nicht unter die SR 2 a fallen,
- c) als Ärzte und als Zahnärzte an den in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannten Anstalten und Heimen,
- d) als Lehrkräfte,
- e) als Küster und als Hausmeister,
- f) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen der Anlage 2. Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Angestellte, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
- e) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,
- f) Geistliche im Angestelltenverhältnis, wenn die Arbeitsbedingungen durch Einzelarbeitsvertrag geregelt sind,
- g) Angestellte der Nordschleswigschen Gemeinde der Nordelbischen Kirche.

Abschnitt II Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

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

(2) Auch 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 im Sinne des Be-

rufsbildungsgesetzes bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Verpflichtung

Der Angestellte wird bei Antritt seines Dienstes durch Handschlag auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes verpflichtet, sofern nicht eine agendarische Form der Einführung des Angestellten vorgesehen ist. Über die Verpflichtung ist eine von dem Angestellten mitzuunterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

§ 7

Ärztliche Untersuchung

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Anstellungsträgers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Anstellungsträger bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Anstellungsträger 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 Einrichtungen beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Anstellungsträger.

§ 8

Allgemeine Pflichten

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Mitarbeitern im kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird.

Der Angestellte muß Mitglied der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche Deutschlands sein. Er soll sich durch sein gesamtes Verhalten zu den Grundsätzen der evangelischen Kirche und ihren Ordnungen bekennen. Hiervon können Ausnahmen gemacht werden, wenn dies mit der Tätigkeit des Angestellten zu vereinbaren ist und er sich nicht durch sein Verhalten zu den Grundsätzen und Ordnungen der evangelischen Kirche in Widerspruch setzt. Der Angestellte hat auf Verlangen seines Anstellungsträgers seine kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen.

Der Angestellte darf in seinem Verhalten nicht im Widerspruch zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes stehen.

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

§ 9

Schweigepflicht

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

(2) Der Angestellte darf dienstliche Unterlagen nicht ohne Genehmigung des Anstellungsträgers anderen zu außerdienstlichen Zwecken zur Kenntnis geben. Dieses gilt nicht für Vorgänge, die den Angestellten persönlich betreffen, es sei denn, daß deren Geheimhaltung vorgeschrieben ist.

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Anstellungsträgers dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 10

Belohnungen und Geschenke

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen.

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

§ 11

Nebentätigkeit

Für die Nebentätigkeit des Angestellten finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche entsprechende Anwendung. Dabei sind die Vergütungsgruppen der Angestellten den in § 29 Abs. 2 jeweils bezeichneten Besoldungsgruppen vergleichbar.

§ 12

Versetzung und Abordnung

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

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

(3) Der Angestellte kann mit seiner Zustimmung zu einem anderen Anstellungsträger im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages versetzt werden. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis mit dem anderen Anstellungsträger zu den bisherigen Bedingungen fortgesetzt.

(4) Der Angestellte kann zu einem anderen Anstellungsträger unbefristet abgeordnet werden, wenn die Beschäftigung des Angestellten deshalb nicht mehr möglich ist, weil seine bisherige Arbeitsstelle eingeschränkt, aufgelöst oder mit einer anderen Arbeitsstelle zusammengelegt wird.

§ 13

Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

(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) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen. Prüfungsakten und Prozeßakten gehören nicht zu den Personalakten.

§ 14

Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche 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. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtdienst zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt, bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt, 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 Dienststellen und Einrichtungen, 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 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitausgleich).

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

(6) In Dienststellen und Einrichtungen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Jeder dritte Sonntag ist arbeitsfrei zu halten. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn es aus dienstlichen Gründen dringend geboten ist. In diesen Fällen werden die an einem Sonntag oder Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder folgenden Kalenderwoche ausgeglichen.

Angestellte, die ständig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der darauf folgenden Woche einen arbeitsfreien Tag, außerdem zusätzlich mindestens sechs freie Sonntage im Kalenderjahr. Dabei soll darauf Bedacht genommen werden, daß möglichst freie Wochenenden gewährt werden.

Der nach Unterabsatz 1 und 2 vorgesehene Zeitausgleich soll möglichst an einem gleichbleibenden Wochentag gewährt werden.

Die regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 1 und 2) bleibt hiervon unberührt.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz. Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt z. B. die Dienststelle oder die Einrichtung, während unter dem Arbeitsplatz der Platz zu verstehen ist, an dem der Angestellte tatsächlich arbeitet.

(8) Woche ist der Zeitraum von Sonntag 6 Uhr bis zum folgenden Sonntag 6 Uhr. Bei Wechselschichtarbeit beginnt die Woche mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht am Sonntag und endet mit Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht des folgenden Sonntags.

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 zwischen Sonntag 6 Uhr und Montag 6 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und an Sonnabenden. Bei Wechselschichtarbeit ist der Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Frühschicht maßgebend.

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

Werktage sind Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr, bei Wechselschichtarbeit die Arbeit in der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines 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.

(9) Erfordert die Tätigkeit des Angestellten eine besondere Vorbereitung, ist in angemessenem Umfang die Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Aus der Überschreitung der hiernach anrechenbaren Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden. Näheres soll in einer Dienstanweisung geregelt werden.

§ 16

Arbeitszeit an Sonnabenden und Vorfesttagen

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

(2) An den Tagen vor Neujahr, dem ersten Osterfeiertag, dem ersten Pfingstfeiertag und dem ersten Weihnachtsfeiertag soll die Arbeitszeit, soweit die Verhältnisse der Dienststelle oder Einrichtung es zulassen, bereits um zwölf Uhr enden.

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.

§ 16 a

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 insgesamt 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 Dienststelle oder der Einrichtung wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Dienststelle oder Einrichtung 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.

§ 16 b

Rufbereitschaft

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Angestellten, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer, dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(3) Angestellte, für die

- a) eine Rufbereitschaft dergestalt angeordnet wird, daß sie außerhalb der normalen Arbeitszeit, ggf. auch an dienstfreien Kalendertagen, zur Schnee- und Glättebeseitigung zu erscheinen haben, oder
- b) die Verpflichtung besteht, die Arbeit entsprechend den Witterungsbedingungen selbständig aufzunehmen,

erhalten für jeden Tag, für den diese Rufbereitschaft angeordnet ist bzw. die Verpflichtung besteht, eine Entschädigung in Höhe von 25 v. H. der Überstundenvergütung.

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

Die Entschädigung wird auch gezahlt, wenn der Angestellte zur Schnee- und Glättebeseitigung eingesetzt wird und sich hieraus ein Vergütungsanspruch ergibt.

§ 17

Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, zu deren Leistung der Angestellte im Bedarfsfall in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet ist.

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

(2) Bei Dienstreisen wird für die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu 11 Stunden.

Hat der Angestellte auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. Bei Aufsichts- und Betreuungsfunktionen anlässlich von Freizeiten, Seminaren, Heim- und Lageraufenthalten gilt an den Tagen der Durchführung die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit am Dienort wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich. Die aufgrund dieser Regelung geleistete zusätzliche Arbeitszeit kann durch Freizeit abgegolten werden.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im 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 mündlich vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, im beiderseitigen Einvernehmen auch darüber hinaus, jedoch bis zum Ende des sechsten Kalendermonats, durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. 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 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

An Stelle des Zeitzuschlages in Geld gemäß § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a kann für auszugleichende Überstunden ein Ausgleich in zusätzlicher Freizeit von einer Viertelstunde je Überstunde gewährt werden.

(6) Für Angestellte der Vergütungsgruppen Ia und 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 Anstellungsträgers 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 Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder Einrichtung vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Anstellungsträger 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

Beschäftigungsdauer, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

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

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

(2) Wechselt der Angestellte den Anstellungsträger im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, ohne daß eine Versetzung erfolgt, soll die Zeit der Beschäftigung beim bisherigen Anstellungsträger als Beschäftigungszeit berücksichtigt werden, sofern das Arbeitsverhältnis nicht aus Verschulden des Angestellten beendet wurde.

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

§ 20
Dienstzeit

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

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

- a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, bei der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands und den ihnen angeschlossenen Gliedkirchen sowie deren Gemeinden und Verbänden,
- b) bei kirchlichen Körperschaften sowie bei kirchlichen Vereinen, Werken, Verbänden, Anstalten und Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,
- c) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
- d) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- e) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder sonstigen Körperschaften, die öffentliche oder gemeinnützige Aufgaben wahrnehmen und diesen Tarifvertrag, den BAT oder einen dem BAT wesentlich inhaltsgleichen Tarifvertrag anwenden,
- f) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
- g) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,
- h) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 31. 3. 1961,
- i) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 8. Mai 1945.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Anstellungsträgers oder zu einem anderen Anstellungsträger im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen 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 Buchstaben a, c und e genannten Anstellungsträger 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 Tätigkeit nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres ist ganz oder teilweise anzurechnen, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbandsdienst der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten 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 achtzehnten Lebensjahres.

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

Abschnitt VI

Eingruppierung

§ 22

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b). 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 die 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 Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

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

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

§ 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 sie 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 darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 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 bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

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

§ 23 a

Bewährungsaufstieg

Soweit in der Anlage 1 für einen Angestellten, der die Tätigkeitsmerkmale seiner Vergütungsgruppe erfüllt, die Höhergruppierung nach einer bestimmten Bewährungszeit vorgesehen ist, ist der Angestellte nach Erfüllung dieser 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 übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei

die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.

2. In den Fällen des § 23 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 Anstellungsträger zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Anstellungsträgern innerhalb des kirchlichen oder diakonischen Dienstes,
 - b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden. Maßgebend dafür, ob die genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten — bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz und bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu deren Dauer — sind unschädlich.

Die Zeiten der Unterbrechung, mit Ausnahme der Zeiten

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,
 - b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,
 - c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
 - d) bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 und bei den Schutzfristen und dem Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz bis zu 26 Wochen,
- werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
 - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
 - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
 6. Bewährungszeiten werden voll angerechnet, sofern der Angestellte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war.
 7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in einer Vergütungsgruppe eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
 8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn

die Beschäftigung bei demselben Anstellungsträger oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Anstellungsträgern für den Bewährungsaufstieg

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

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine 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 Tätigkeitsmerkmalen 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 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 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

Prüfungserfordernis

Die Tarifvertragspartner sind sich darin einig, daß für die Eingruppierung der Verwaltungsangestellten in die Vergütungsgruppen V b und höher die Ablegung einer qualifizierten Prüfung anzustreben ist.

Protokollnotiz:

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

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung der Angestellten besteht aus
 - a) der Grundvergütung,
 - b) dem Ortszuschlag.
- (2) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung.

(3) Über die Höhe der Grundvergütung wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 21. bzw. 23. Lebensjahr (§ 28) festgelegt.

§ 27

Grundvergütung für Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis IX b das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I a bis II a 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 IX b 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 der Angestellte 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 Vergütungsgruppen I a bis II a gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II a oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert 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 (Absatz 2 oder

Absatz 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 eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst gestanden hat.

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen 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 Abschnittes angewendet worden wären.

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

Als öffentlicher Dienst gilt eine Beschäftigung, die nach § 20 Abs. 2 als Dienstzeit angerechnet wird.

Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen 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 Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 27 a

Grundvergütung für Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(3) Der Angestellte, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser Tarifvertrag, der BAT oder ein dem BAT wesentlich inhaltsgleicher Tarifvertrag mit der Anlage 1 b angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeit-

geber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,

b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,

c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er

a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,

b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,

c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Der Angestellte, der von einem Anstellungsträger in unmittelbarem Anschluß an eine bei ihm aufgrund eines Gestellungsvertrages (Stationsvertrages) ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er zu erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag (Stationsvertrag) beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

Kein unmittelbarer Anschluß liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften 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 Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(5) In den Fällen der Absätze 2 bis 4 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

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

§ 28

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IV b bis IX b, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II a, 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 IX b
 - 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 Abs. 1).

- In den Vergütungsgruppen I b bis II a
 - vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v. H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

(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 keine Verminderung der Grundvergütung ein.

(3) Angestellte der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. III, die das 18., aber noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 20. Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 a Absatz 1) ihrer Vergütungsgruppe.

(4) § 27 Absatz 5 bzw. § 27 a Absatz 6 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

(1) Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche gewährt.

(2) Bei Anwendung der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften sind die Vergütungsgruppen der Angestellten mit folgenden Besoldungsgruppen vergleichbar:

| | | | | |
|-------------------|----------------|-------|--------|--------|
| Vergütungsgruppe: | IX b | IX a | VIII | VII |
| Vergütungsgruppe: | KR I | KR II | — | KR III |
| Besoldungsgruppe: | A 2 | A 3 | A 5 | A 6 |
| Vergütungsgruppe: | VI b | | V c | |
| Vergütungsgruppe: | KR IV/KR V | | KR VI | |
| Besoldungsgruppe: | A 7 | | A 8 | |
| Vergütungsgruppe: | V b/V a | | IV b | |
| Vergütungsgruppe: | KR VII/KR VIII | | KR IX | |
| Besoldungsgruppe: | A 9 | | A 10 | |
| Vergütungsgruppe: | IV a | | III | |
| Vergütungsgruppe: | KR X/KR XI | | KR XII | |
| Besoldungsgruppe: | A 11 | | A 12 | |
| Vergütungsgruppe: | II a | I b | I a | I |
| Vergütungsgruppe: | — | — | — | — |
| Besoldungsgruppe: | A 13 | A 14 | A 15 | A 16 |

(3) Bei den für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften sind auch Kinder zu berücksichtigen, für die aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 3, 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde.

(4) Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten ist in Fällen einer Anspruchskonkurrenz entsprechend § 40 Abs. 5 und 6 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) § 34 Abs. 1 auf den Ehe-

gattenbestandteil und auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nicht anzuwenden, wenn bei teilzeitbeschäftigten Kirchenbeamten auf diese Teile des Ortszuschlages § 6 BBesG nicht entsprechend anzuwenden ist.

§ 30

Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

(1) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines einundzwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 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 den der Geburtstag fällt.

§ 31

Jahreszuwendungen

Zuwendungen und Urlaubsgeld werden nach Maßgabe besonderer Tarifverträge gewährt.

§ 32

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 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 entsprechenden Kirchenbeamten unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
- b) wenn entsprechenden Kirchenbeamten im Kassendienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
- c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem 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 entsprechende Kirchenbeamte; bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsgeldvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Kirchenbeamten berücksichtigt wird.

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

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

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

§ 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 Abs. 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) 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 V c, Kr. I bis Kr. VI | 25 v. H., |
| V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII | 20 v. H., |
| IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XII | 15 v. H., |
| b) für Arbeit an Sonntagen | 25 v. H., |
| c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag | |
| aa) ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| bb) bei Freizeitausgleich | 35 v. H., |
| d) soweit nach § 16 Abs. 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 der Stundenvergütung, | 100 v. H. |
| e) für Nachtarbeit | 1,50 DM, |
| f) für Arbeit an Sonnabenden in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr — bei Wechselschichtarbeit bis zum Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht — | 0,75 DM. |

(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 Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Buchstabe a gezahlt.

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 e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe im Vergütungstarifvertrag festgelegt.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a ist die Überstundenvergütung.

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

§ 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 vom Angestellten eingerichtetes Giro- oder Postscheckkonto zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Sonnabend oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsgütung oder Krankenbezüge zugestanden, gilt als Teil 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 Urlaubsgütung oder Krankenbezüge zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsgütung noch Krankenbezüge zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes 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 Urlaubsgütung 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.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, auf Urlaubsgütung 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 Ermittlung 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 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

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

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

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

Abschnitt VIII Sozialbezüge

§ 37 Krankenbezüge

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

(2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20) von mindestens

zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche,
drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Anstellungsträger erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Anstellungsträger zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch werden die Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Dem Angestellten, der 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 erhält, werden Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

- über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- 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 Anstellungsträger über.

Kündigt der Anstellungsträger das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach 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 Anstellungsträger zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

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

(5) 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 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Anstellungsträger dies verlangt hatte.

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 2 Unterabsatz 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

§ 38

Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

- dem Anstellungsträger unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
- sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
- die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Anstellungsträger abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

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

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

§ 39

Jubiläumszuwendungen

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

| | |
|---------------|-------------|
| von 25 Jahren | 600,— DM, |
| von 40 Jahren | 800,— DM, |
| von 50 Jahren | 1 000,— DM. |

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

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

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

§ 40

Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

§ 41

Sterbegeld

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

- a) der überlebende Ehegatte,
 - b) die 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, Geschwisterkindern 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 sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

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

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

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

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld

§ 42

Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld),
- 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 der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche jeweils geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden. § 29 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

§ 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 einen Freizeitausgleich. Der Freizeitausgleich beträgt für jede volle Reisetunde eine halbe Stunde, höchstens jedoch vier Stunden. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Kirchenbeamten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden.

Soweit die Gewährung des Freizeitausgleichs nicht möglich ist, erhält der Angestellte eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisestunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung.

Entsprechendes gilt für dienstfreie Tage, die nach § 15 Abs. 6 gewährt werden.

§ 44

Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld sind die für die Kirchenbeamten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche jeweils geltenden Vorschriften mit folgender Maßgabe sinngemäß anzuwenden:

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.

Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne Hausstand nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1 oder Abs. 3 Nr. 5 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagte Umzugskostenvergütung, wenn
 - a) sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 20 Abs. 2 unmittelbar anschließt,
 - b) das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grund geendet hat oder der Angestellte aus einem in § 63 Abs. 5 Satz 3 Buchst. c genannten Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

§ 45

Frei aus redaktionellen Gründen

Abschnitt X Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Der Angestellte hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

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. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabsatz 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis d, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Satz 2 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) — mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit —, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabsatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Unterabsatz 2 um 80 v. H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Vergütungserhöhung.

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

(4) Der Angestellte, der in unmittelbarem Anschluß an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten Anstellungsträger oder bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen

Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, eingestellt wird, erhält den im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchten Urlaub vom neuen Anstellungsträger. Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluß an das frühere Beschäftigungsverhältnis liegt auch dann vor, wenn zwischen der Beendigung des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nur Sonn- und Feiertage oder allgemein arbeitsfreie Werktage oder die für den Umzug von dem alten zu dem neuen Dienstort erforderlichen Reisetage liegen.

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt oder abgegolten 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 für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

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

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

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

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

Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten fünf Monate anzutreten. Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraumes nach Satz 2 oder Satz 3 angetreten werden, ist er bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten, in das er übertragen worden ist.

Konnte die Angestellte den Urlaub wegen der Schutzfristen oder wegen Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April antreten, hat sie ihn innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Schutzfristen oder des Mutterschaftsurlaubs 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 Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Ar-

beitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

| in den Vergütungsgruppen | bis zum voll- endeten 30. Le- bensjahr | bis zum voll- endeten 40. Le- bensjahr | nach voll- endetem 40. Le- bensjahr |
|---------------------------------|--|--|---|
| | Arbeitstage | | |
| I bis Ia | 24 | 28 | 30 |
| I b bis IV a, Kr. XII bis Kr. X | 24 | 27 | 29 |
| IV b bis VI b, Kr. IX bis Kr. V | 24 | 26 | 29 |
| VII bis IX b, Kr. IV bis Kr. I | 24 | 26 | 28 |

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2 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.

(3) 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 $\frac{1}{250}$ des Urlaubs nach den Absätzen 1 und 2. Ein Zusatzurlaub nach § 49 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 $\frac{1}{250}$ des Urlaubs nach den Absätzen 1 bis 3. Ein Zusatzurlaub nach § 49 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 maßgebliche Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Ergibt sich bei der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages, bleibt er unberücksichtigt.

(4) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

(4 a) Bruchteile von Urlaubstagen werden — bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung — einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Unterabsatz 5 bleibt unberührt.

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

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

§ 49

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Angestellte, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabsatz 7) zu leisten hat, sowie der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 8) zu leisten hat, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtangestellter ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

| bei der Fünftageweche an mindestens | bei der Sechstageweche | im Urlaubsjahr |
|---|---------------------------|----------------|
| 87 Arbeitstagen | 104 Arbeitstagen | 1 Arbeitstag |
| 130 Arbeitstagen | 156 Arbeitstagen | 2 Arbeitstage |
| 173 Arbeitstagen | 208 Arbeitstagen | 3 Arbeitstage |
| 195 Arbeitstagen | 234 Arbeitstagen | 4 Arbeitstage |

§ 48 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Der Angestellte, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (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 Urlaubsjahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens am 31. Dezember 1982 das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatz-

urlaub im Urlaubsjahr 1982 um einen Arbeitstag.

Fassung ab 1. Januar 1983

(5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 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 21 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 auf bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich) verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier — in den Fällen des Absatzes 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. 3 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Anstellungsträger 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.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

§ 50

Sonderurlaub

(1) Angestellten ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung, von einem Träger der Tuberkulosehilfe oder von einem Beauftragten für die Durchführung der Tuberkulosehilfe, von einem Träger einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines Betriebes oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens oder einer als 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 Anstellungsträger 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 der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 4 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 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.

(3) Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 20 Abs. 2 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 Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche,
2. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht
 - a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - b) zur Ausführung 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 Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses,
 - f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt,

3. aus folgenden Anlässen:

- a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlich 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 die 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,
- f) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender.

In den Fällen der Nr. 2 sowie der Nr. 3 Buchstaben 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 fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Anstellungsträger abzuführen.

(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:

- a) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand jährlich 2 Arbeitstage,
- b) beim Umzug des Angestellten mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage,
- c) beim 25-, 40- und 50-jährigen Arbeitsjubiläum des Angestellten 1 Arbeitstag
- d) bei der Eheschließung des Angestellten 2 Arbeitstage,
- e) bei der Niederkunft der mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage
- f) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage,
- g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern 2 Arbeitstage,
- h) bei der Einsegnung und entsprechenden kirchlichen Feiern und bei der Eheschließung eines Kindes des Angestellten 1 Arbeitstag,
- i) bei der silbernen Hochzeit des Angestellten 1 Arbeitstag,
- k) bei schwerer Erkrankung
 - aa) des Ehegatten
 - bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO 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 Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 10 Kalendertagen

im Kalenderjahr,

- l) soweit kein Anspruch nach Buchstabe k besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe k 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, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr.

Fällt in den Fällen der Buchstaben h bis i der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.

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.

In den Fällen der Buchstaben k und l vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

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

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der aufgrund der Satzung gebildeten Organe und Gremien kann auf Anfordern der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien und zu deren Vorbereitung ist auf Anfordern einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

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

§ 52 a

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall
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 Anstellungsträger auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Anstellungsträger 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, |
| nach einer Beschäftigungszeit | |
| von mehr als | 1 Jahr 6 Wochen, |
| von mindestens | 5 Jahren 3 Monate, |
| von mindestens | 8 Jahren 4 Monate, |
| von mindestens | 10 Jahren 5 Monate, |
| von mindestens | 12 Jahren 6 Monate |

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

§ 54

Außerordentliche Kündigung

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

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

§ 54 a

Besondere Kündigung

Der Angestellte ist verpflichtet, einen Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft anzuzeigen.

Der Anstellungsträger ist berechtigt, in diesem Falle innerhalb von zwei Wochen das Arbeitsverhältnis zum Ablauf des nächsten Monats zu kündigen, wenn mit Rücksicht auf die Art der Tätigkeit des Angestellten die Weiterbeschäftigung wegen Unvereinbarkeit mit dem kirchlichen Auftrag unzumutbar ist.

§ 53 gilt in diesem Falle nicht. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann um einen Monat hinausgeschoben werden, wenn der Anstellungsträger die Entscheidung der aufsichtsführenden Stelle über die Zulässigkeit der Weiterbeschäftigung herbeiführen will.

Der Anstellungsträger kann, wenn es wegen der Art der Tätigkeit geboten ist, die weitere Tätigkeit untersagen.

§ 55

Außerordentliche Kündigung
unkündbarer Angestellter

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann nur aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. Das gleiche gilt entsprechend für die besondere Kündigung (§ 54 a).

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Anstellungsträger nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Anstellungsträger 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 Anstellungsträger kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauern 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).

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall
und Berufskrankheit

Ist der Angestellte infolge eines Unfalles, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei dem-

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

§ 57

Schriftform der Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen — auch außerordentliche — der Schriftform. Kündigt der Anstellungsträger, 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 oder Erwerbsunfähigkeit

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

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersruhegeld nach § 25 Abs. 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 Anstellungsträger oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Anstellungsträger Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten 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 Anstellungsträger 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.

(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 gesundheitliche Schädigung durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen aus politischen, rassischen oder religiösen Gründen

verursacht ist. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis durch die Feststellung des Arztes, daß der Angestellte auch für die von ihm nach dem Arbeitsvertrag auszuübende 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 oder wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit endet, die nach § 19 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. Satz 1 gilt entsprechend für kündbare Angestellte, die eine Rente auf Zeit bezogen haben.

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

(2) 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 nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines Anstellungsträgers im Sinne von § 20 Abs. 2 Buchst. a bis e, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

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

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

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

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und
 - b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Anstellungsträger 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 Anstellungsträger 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.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchstaben 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 Gesundheitsschädigung, 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 Nr. 1 RKG,

2. die Angestellte außerdem wegen
- bevorstehender Heirat,
 - Schwangerschaft,
 - Niederkunft in den letzten fünf Monaten,
 - 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. Das Übergangsgeld nach Nr. 2 a wird erst nach der Heirat gewährt und nur, wenn das standesamtliche Eheaufgebot spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden erfolgt.

Die Vorschriften des Absatzes 3 Nr. 1 Buchstabe d und Nr. 2 Buchstabe d 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.

(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.

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

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

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Anstellungsträgern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 1 Satz 4 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

- als Ehrenbeamter,
- als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,

- in einem Ausbildungsverhältnis (als Ausbildungszeit gilt dabei nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann),
- mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Voilbeschäftigten 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, Leistung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung 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 Leistung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem AFG, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Anstellungsträger dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für den selben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Anstellungsträger oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Anstellungsträger oder ein anderer Anstellungsträger, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Bei Angestellten, die

- wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 60),
- infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59),
- wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 oder 3 AVG, § 1248 Abs. 1 oder 3 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 RKG aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages,
- 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 Anstellungsträger 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.

Satz 3 Buchstabe c 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.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,

- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegeld 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 Anstellungsträgers 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 Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG.

§ 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, 8 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlungen an einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Anstellungsträger zum Erlöschen.

§ 29 Abs. 3 gilt entsprechend.

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Dienstwohnungen

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung werden die bei dem Anstellungsträger jeweils geltenden Bestimmungen über Dienstwohnungen angewendet.

§ 66

Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Anstellungsträger angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Anstellungsträgers. Als Schutzkleidung sind Kleidungsstücke

anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze 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 Anstellungsträger 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

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

Wird in diesem oder sich diesem Tarifvertrag anschließender Tarifverträgen auf die für die Kirchenbeamten geltenden Vorschriften Bezug genommen, gelten die Vorschriften für die Kirchenbeamten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

§ 70

Ausschlußfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts 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.

§ 71

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 72

Übergangsregelungen

(1) Arbeitsverhältnisse, die die Voraussetzungen nach § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht erfüllen, bleiben insoweit unberührt.

(2) Die Angestellten, die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages höher als nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sind, behalten ihre Eingruppierung im Besitzstand, soweit sich nicht die Tätigkeit ändert.

(3) Soweit die Eingruppierung von der Zurücklegung einer Zeit der Tätigkeit, Bewährung oder Berufsausübung abhängt, rechnet zu dieser Zeit auch die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zurückgelegte Zeit.

(4) Bis zur Vereinbarung der Anlagen 1 a und 1 b, bzw. Teilen von diesen, gelten die Vergütungsordnungen der Regelungen nach § 73 Satz 2 Buchstaben a bis f fort.

§ 73

Schlußbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages regeln sich die Arbeitsbedingungen der in Abschnitt I genannten Mitarbeiter ausschließlich nach diesem Tarifvertrag bzw. den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und Vereinbarungen.

Für diese Mitarbeiter werden nicht mehr angewandt

- a) Tarifvertrag für kirchliche Angestellte im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins (KAT-Schleswig-Holstein) vom 27. November 1961,
- b) Regelung der Arbeitsbedingungen für Angestellte und Lohnempfänger der Ev.-Luth. Landeskirche im Hamburgischen Staate vom 2. Dezember 1961, soweit sie für Angestellte gilt,
- c) Mitarbeitergesetz der Ev.-Luth. Landeskirche Hannover vom 24. März 1969 sowie die Angestelltenvertragsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Hannover vom 17. September 1970,
- d) Kirchliches Angestelltengesetz der Ev.-Luth. Kirche in Lübeck vom 24. September 1969 und
- e) Kirchengesetz über die Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse der kirchlichen Angestellten im Bereich der Ev.-Luth. Kirche Eutin vom 16. Oktober 1972.
- f) Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind.

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit
des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1982 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der §§ 22 bis 24 unbeschadet der Unterabsätze 2 und 3 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) die §§ 15, 16, 16 a und 17 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres,
- b) der § 35 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Abweichend von Unterabsatz 2 und unabhängig von Unterabsatz 1 kann § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b hinsichtlich des Betrages jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Unabhängig von Unterabsatz 1 kann die Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Die §§ 22 bis 24 können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Sonderregelungen

für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 a KAT).

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Angestellten, jedoch nicht für die unter die Anlage 2 c (SR 2 c KAT) fallenden Angestellten. Dazu gehören auch die Angestellten, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlußuntersuchung stattfindet (Müttergenesungsheime und andere Kurheime), ferner die Angestellten in medizinischen Einrichtungen von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z. B. pathologischen Einrichtungen oder Röntgeneinrichtungen) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankpflegebedürftigen Insassen.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Anstellungsträger kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist er hierzu verpflichtet.

Nr. 3

Zu § 9 — Schweigepflicht —

Der Angestellte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, bei Einführung der Fünftagewoche zusätzlich einen arbeitsfreien Tag je Woche. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

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

(3) § 15 Abs. 5 findet keine Anwendung.

Nr. 5

Zu § 16 Abs. 2 — Arbeitszeit an Vorfesttagen —

An Stelle von § 16 Abs. 2 gilt folgendes:

An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder 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 6 Uhr des darauffolgenden Tages liegt, der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d gezahlt.

Nr. 6

Zu § 17 — Überstunden, Bereitschaftsdienst —

A. Überstunden

Für die Angestellten im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum KAT fallen, die Angestellten im Wirtschaftsdienst (z. B. Küchenwirtschaftsdienst, Wäschereidienst und in der Materialverwaltung der Hauswirtschaft), die Angestellten im Diätküchendienst (z. B. Diätassistentinnen) sowie die Angestellten im Erziehungsdienst gilt § 17 mit folgenden Maßgaben:

1. Anstelle des Absatzes 1 Unterabsatz 2 gilt der folgende Satz: Überstunden dürfen nur in dringenden Fällen angeordnet werden.
2. Absatz 4 ist nicht anzuwenden.
3. Anstelle des Absatzes 5 Satz 1 gelten die folgenden Sätze:

Überstunden sollen möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten, durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden.

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum KAT fallen, Angestellte im medizinisch-technischen Dienst (z. B. medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten, medizinisch-technische Radiologieassistenten, Arzthelferinnen, medizinisch-technische Gehilfen) und Angestellte im pharmazeutisch-technischen Dienst (z. B. pharmazeutisch-technische Assistenten, Apothekenhelfer) sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Anstellungsträger darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

| Stufe des Bereitschaftsdienstes Arbeitsleistung innerhalb | Arbeitszeit Bewertung als |
|--|------------------------------|
| A 0 bis 10 v.H. | 15 v.H. |
| B mehr als 10 bis 25 v.H. | 25 v.H. |
| C mehr als 25 bis 40 v.H. | 40 v.H. |
| D mehr als 40 bis 49 v.H. | 55 v.H. |

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr

erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Angestellten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

| Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat | Bewertung als Arbeitszeit |
|---|------------------------------|
| 1. bis 8. Bereitschaftsdienst | 25 v.H. |
| 9. bis 12. Bereitschaftsdienst | 35 v.H. |
| 13. und folgende Bereitschaftsdienste | 45 v.H. |

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 Buchstabe a errechnete Arbeitszeit kann auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(5) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund örtlicher Vereinbarungen zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

Die örtliche Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden. Die örtlichen Vereinbarungen sollen durch Betriebsvereinbarungen unter Mitsprache- und Einspruchsrecht der Tarifvertragsparteien erfolgen.

(6) Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer, dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen — auch zusammen — von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Kalendermonat angeordnet werden.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Angestellten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen.

Auf Verlangen ist dem Angestellten im Anschluß an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 — mindestens nach der Stufe B — zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2 Buchstabe b und 7 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst.

Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 7 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Nr. 7

— Sachbezüge —

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Anlage 2 b KAT

Sonderregelungen

für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen (SR 2 b KAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen, wenn sie

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

dienen.

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

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

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

Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaub- oder Krankheitstage zulässig. Der Anstellungsträger soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, bei Einführung der Fünftagewoche zusätzlich einen arbeitsfreien Tag je Woche. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

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

Nr. 4 a

Zu § 16 Abs. 2 — Arbeitszeit an Vorfesttagen —

An Stelle von § 16 Abs. 2 gilt folgendes:

An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder 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 6 Uhr des darauffolgenden Tages liegt, der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d gezahlt.

Nr. 5

— Bereitschaftsdienst —

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum

Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereit-

(2) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

Die errechnete Arbeitszeit kann auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde angerechnet.

Nr. 6

— Sachbezüge —

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Anlage 2 c KAT

Sonderregelungen

für Ärzte und Zahnärzte an den in den SR 2 a und SR 2 b genannten Anstalten und Heimen (SR 2 c KAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für die Ärzte und Zahnärzte (Ärzte), die in den Einrichtungen beschäftigt werden, die in den Sonderregelungen 2 a und 2 b genannt sind.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

Der Anstellungsträger kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arztes ist er hierzu verpflichtet.

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

(1) Zu den ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen. Der Arzt kann vom Anstellungsträger auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt innerhalb des Anstaltsbereichs ärztlich tätig zu werden.

(2) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit.

Nr. 4

Zu § 9 — Schweigepflicht —

Der Anstellungsträger darf vom Arzt nur verlangen, daß Unterlagen im Sinne von § 9 Abs. 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfaßt werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Nr. 5

Zu § 11 — Nebentätigkeit —

(1) Der Arzt kann vom Anstellungsträger verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes.

Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachterliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Anstellungsträger zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil der Vergütung.

In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

Im übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Anstellungsträgers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Anstellungsträgers in Anspruch genommen werden.

(3) Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Anstellungsträgers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Anstellungsträger die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 6

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

Erhält der Arzt aufgrund von Nr. 5 Absatz 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschnittes IV.

Nr. 7

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, bei Einführung der Fünftageswoche zusätzlich einen arbeitsfreien Tag je Woche. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Nr. 8

Zu § 17 — Überstunden — Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft —

(1) Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Anstellungsträger darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung

gen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

| Stufe | Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes | Bewertung als Arbeitszeit |
|-------|---|---------------------------|
| A | 0 bis 10 v. H. | 15 v. H. |
| B | mehr als 10 bis 25 v. H. | 25 v. H. |
| C | mehr als 25 bis 40 v. H. | 40 v. H. |
| D | mehr als 40 bis 49 v. H. | 55 v. H. |

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Arzt während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Arzt je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

| Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat | Bewertung als Arbeitszeit |
|--|---------------------------|
| 1. bis 8. Bereitschaftsdienst | 25 v. H. |
| 9. bis 12. Bereitschaftsdienst | 35 v. H. |
| 13. und folgende Bereitschaftsdienste | 45 v. H. |

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung gezahlt.

(4) Die nach Absatz 2 Buchstabe a errechnete Arbeitszeit kann auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(6) Der Arzt ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen — auch zusammen —, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Kalendermonat angeordnet werden.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arzt abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienst-

planmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßigen freien Tag zusammenfallen.

Auf Verlangen ist dem Arzt im Anschluß an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 — mindestens nach der Stufe B — zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2 Buchstabe b und 7 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stundenwechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stundenwechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arzt geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 7 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

Nr. 9

Zu § 61 — Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen —

Das Zeugnis wird vom leitenden Arzt und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Anstalt ausgestellt.

Nr. 10

— Sachbezüge —

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Anlage 2 d KAT

Sonderregelungen

für Lehrkräfte (SR 2 d KAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des kirchlichen und diakonischen Dienstes dienen, an Krankenpflegesschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu §§ 15 bis 17, 34 und 35

— Arbeitszeit — Vergütung Nichtvollbeschäftigter —
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung —

Die §§ 15 bis 17, § 34 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Vorschriften für die entsprechenden Kirchenbeamten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (§ 69).

Nr. 4

Zu § 20 — Dienstzeit —

Die bei den kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten im Ausland und deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu Abschnitt XI — Urlaub —

(1) §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Vorschriften für die entsprechenden Kirchenbeamten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (§ 69).

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

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

Nr. 6

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

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche gelten entsprechend. Sehen die beamtenrechtlichen Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Anlage 2 e KAT**Sonderregelungen
für Küster und für Hausmeister
(SR 2 e KAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Küster oder für Hausmeister.

Nr. 2

Zu § 15 Abs. 2

— Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft —

Die regelmäßige Arbeitszeit wird für den Fall, daß mit der vom Küster/Hausmeister auszuübenden Tätigkeit regelmäßig

im Durchschnitt mindestens sechs Stunden in der Woche Arbeitsbereitschaft verbunden ist, von denen die Hälfte auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet werden, wie folgt verlängert:

| Arbeitsbereitschaft | Regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft |
|----------------------------|--|
| wöchentlich 6 Stunden | 43 Stunden |
| wöchentlich bis 8 Stunden | 44 Stunden |
| wöchentlich bis 10 Stunden | 45 Stunden |
| wöchentlich bis 12 Stunden | 46 Stunden |
| wöchentlich bis 14 Stunden | 47 Stunden |
| wöchentlich bis 16 Stunden | 48 Stunden |
| wöchentlich bis 18 Stunden | 49 Stunden |
| wöchentlich bis 20 Stunden | 50 Stunden |

Die sich hieraus ergebende regelmäßige Arbeitszeit wird in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart.

Nr. 3

Zu § 47 Abs. 6 — Urlaub —

Der Küster hat den Urlaub so zu nehmen, daß er nicht die kirchlichen Feiertage erfaßt.

Anlage 2 f KAT**Sonderregelungen
für Zeitangestellte,
Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer
und für Aushilfsangestellte
(SR 2 f KAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

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

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

Protokollnotiz:

- Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
- Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten und Zahnärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren abgeschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
- Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden —

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

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

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

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

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

Nr. 4

Zu § 36 — Auszahlung der Bezüge —

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

Nr. 5

Zu § 37 Abs. 2 — Krankenbezüge —

Bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei Aushilfsangestellten gilt im ersten Jahr der Beschäftigung als Dienstzeit für die Berechnung der Krankenbezüge die Dienstzeit, die der Angestellte in seinem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht hat, sowie Dienstzeiten gemäß § 20 Abs. 2, soweit sie diesem Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen sind.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechung wird in die Dienstzeit (§ 20) nicht eingerechnet.

Nr. 6

Zu § 50 — Sonderurlaub —

§ 50 Abs. 2 findet keine Anwendung.

Nr. 7

Zu Abschnitt XII

— Beendigung des Arbeitsverhältnisses —

An Stelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

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

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

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren

Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

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

| | |
|----------------------------------|-----------|
| von insgesamt mehr als 1 Monat | 2 Wochen, |
| von insgesamt mehr als 6 Monaten | 4 Wochen, |
| von insgesamt mehr als 1 Jahr | 6 Wochen |

zum Schluß eines Kalendermonats,

| | |
|---------------------------------|-----------|
| von insgesamt mehr als 2 Jahren | 3 Monate, |
| von insgesamt mehr als 3 Jahren | 4 Monate |

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

Nr. 8

Zu Abschnitt XIII — Übergangsgeld —

Abschnitt XIII gilt nur, wenn

- der Angestellte in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mehr als zwei Jahren bei demselben Anstellungsträger gestanden hat, oder
- das Zeitangestelltenverhältnis, das Angestelltenverhältnis für Aufgaben von begrenzter Dauer oder das Aushilfsangestelltenverhältnis sich unmittelbar an ein Arbeitsverhältnis im Dienst eines Anstellungsträgers, bei dem sonst Übergangsgeld nach diesem Tarifvertrag zu zahlen gewesen wäre, angeschlossen hat.

Im Falle des Buchstaben a ist eine Unterbrechung bis zu drei Monaten unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Tarifvertrag

über eine Zuwendung für nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg der Deutschen Angestellten Gewerkschaft Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestellten-tarifvertrages (KAT-NEK) oder des Kirchlichen Arbeitertarifvertrages (KArB-NEK) fallenden Mitarbeiter folgendes vereinbart:

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist und
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Medizinalassistent, Lernschwester, Lernpfleger oder als Schülerin oder Schüler in der Krankenpflegehilfe im öffentlichen Dienst gestanden oder als Auszubildender oder Praktikant, deren Entgelt durch Tarifvertrag geregelt ist, im öffentlichen Dienst gestanden hat
oder
im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Anstellungsträger im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht und
3. nicht vor Ablauf des 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

(2) Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art im öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung,

1. wenn er wegen
 - a) Erreichen der Altersgrenze (§ 60 KAT/KArB) oder
 - b) Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59 KAT/KArB) ausgeschieden ist oder
2. wenn er im unmittelbaren Anschluß an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übertritt und der bisherige Anstellungsträger das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt oder
3. wenn er wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit herabsetzt, oder
 - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,

4. die Mitarbeiterin außerdem, wenn sie wegen
 - a) Schwangerschaft,
 - b) Niederkunft in den letzten fünf Monaten oder
 - 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 geschlossen hat.

Absatz 1 gilt nicht.

(3) Der Saisonmitarbeiter erhält die Zuwendung, wenn er in dem laufenden und in dem vorangegangenen Kalenderjahr insgesamt mindestens neun Monate bei demselben Anstellungsträger im Arbeitsverhältnis gestanden hat, es sei denn, daß er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vorzeitig ausgeschieden ist oder ausscheidet. Absätze 1 und 2 gelten nicht.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 und des Absatzes 3 Satz 1 letzter Halbsatz wird die Zuwendung auch gezahlt, wenn

1. der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluß an sein Arbeitsverhältnis von demselben Anstellungsträger oder von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Absatz 1 Nr. 2 genannten Art übernommen wird,
2. der Mitarbeiter aus einem der in Absatz 2 Nr. 3 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
3. die Mitarbeiterin aus einem der in Absatz 2 Nr. 4 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(5) Hat der Mitarbeiter in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 oder des Absatzes 3 Satz 1 letzter Halbsatz die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 4 vorliegt.

(6) Als öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 des Absatzes 2 und des Absatzes 4 Nr. 1 gilt eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 20 Abs. 2 KAT/KArB.

Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und des Absatzes 2 Satz 1 sowie kein unmittelbarer Anschluß im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 2 und des Absatzes 4 Nr. 1 liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, an denen das Arbeitsverhältnis 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 seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

Saisonmitarbeiter im Sinne des Absatzes 3 sind Angestellte oder Arbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden.

Stirbt der Mitarbeiter nach der Auszahlung, aber vor Fälligkeit der Zuwendung, gelten die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 bzw. des Absatzes 2 als erfüllt.

Die Vorschriften des Absatzes 2 Nr. 3 Buchstabe d und Nr. 4 Buchstabe c gelten entsprechend für Mitarbeiter, 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.

§ 2

Höhe der Zuwendung

(1) Die Zuwendung beträgt — unbeschadet des Absatzes 2 — 100 v. H.

- a) der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 KAT, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte oder
- b) des Urlaubslohns, der dem Arbeiter zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. Dabei sind als Stunden, die der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 1 KArbT), die Stunden zugrunde zu legen, die der Berechnung seines Monatsgrundlohnes im Monat September zugrunde gelegen haben.

Für den Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Für den Mitarbeiter, der unter § 1 Abs. 2 oder 3 fällt und der im Monat September nicht im Arbeitsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

(2) Hat der Mitarbeiter nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art oder während eines dieser Rechtsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er weder Bezüge noch Mutterschaftsgeld erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Mitarbeiter wegen der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst von seinem Anstellungsträger keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat.

(3) Die Zuwendung nach den Absätzen 1 und 2 erhöht sich um 50,— DM für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. für den nach Absatz 1 Unterabsatz 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat ein Stufenbetrag des Ortszuschlages (§ 29 KAT) oder ein Sozialzuschlag (§ 29 KArbT) zugestanden hat.

Entsprechendes gilt für Kinder im Sinne des § 29 Abs. 3 KAT.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als drei Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters betragen, so erhöht sich die Zuwendung statt um den Betrag nach Unterabsatz 1 um 37,50 DM.

Die Gewährung des Erhöhungsbetrages nach Unterabsatz 1 bis 3 ist ausgeschlossen, soweit einem anderen Anspruchsberechtigten oder dem Mitarbeiter selbst anderweitig für dasselbe Kind ein entsprechender Erhöhungsbetrag zusteht und dadurch insgesamt der Erhöhungsbetrag nach Unterabsatz 1 überschritten würde.

(4) Hat der Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 oder 3 dieses Tarifvertrages oder entsprechenden Vorschriften eines anderen Tarifvertrages bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zu-

wendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 1 Abs. 2 oder 3 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Absatz 3 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

§ 3

Anrechnung von Leistungen

Wird aufgrund anderer Bestimmungen oder Verträge oder aufgrund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtzuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, so wird diese Leistung auf die Zuwendung nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

§ 4

Zahlung der Zuwendung

(1) Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

(2) In den Fällen des § 1 Abs. 2 und 3 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

§ 5

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in Kraft. Er kann zum 30. Juni eines jeden Jahres, frühestens zum 30. Juni 1983 schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Tarifvertrag

über ein Urlaubsgeld für nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg der Deutschen Angestellten Gewerkschaft Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestellten-tarifvertrages (KAT-NEK) oder des Kirchlichen Arbeitertarifvertrages (KArbT-NEK) fallenden Mitarbeiter folgendes vereinbart:

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Juli des Vorjahres ununterbrochen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Medizinalassistent, Lernschwester, Lernpfleger oder Schülerin (Schüler) in der Krankenpflege im öffentlichen Dienst gestanden oder als Auszubildender oder Praktikant, deren Entgelt durch Tarifvertrag geregelt ist, im öffentlichen Dienst gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Lohn, Urlaubsvergütung, Urlaubslohn oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Mitarbeiterin in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz die Arbeit wieder aufnimmt.

Als öffentlicher Dienst im Sinne von Nr. 2 gilt eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 20 Abs. 2 KAT/KArbT.

Eine Unterbrechung im Sinne von Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

(2) Der vollbeschäftigte Saisonmitarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nrn. 1 und 3 erfüllt und in den beiden vorangegangenen Kalenderjahren mindestens je acht Monate bei demselben Anstellungsträger vollbeschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 2

Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter 300,— DM.

Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten — am 1. Juli geltenden — durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Als nicht vollbeschäftigt gelten Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden.

§ 3

Anrechnung von Leistungen

Wird dem Mitarbeiter aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder

eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Anstellungsträger oder aus Mitteln des Anstellungsträgers gewährt, ist der dem Mitarbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Tarifvertrag anzurechnen.

§ 4

Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausbezahlt.

In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 5

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum 28. Februar jeden Jahres, frühestens zum 28. Februar 1983, schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Tarifvertrag

über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg der Deutschen Angestellten Gewerkschaft Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestellten-tarifvertrages (KAT-NEK) oder des Kirchlichen Arbeitertarifvertrages (KArbT-NEK) fallenden Mitarbeiter folgendes vereinbart:

§ 1

Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

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

(2) Der vorübergehend beschäftigte Mitarbeiter hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

- a) für den vollbeschäftigten Mitarbeiter 13,— DM,
- b) für den nicht vollbeschäftigten Mitarbeiter 6,50 DM.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend. Als nicht vollbeschäftigt gelten Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Angestellten Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge oder dem Arbeiter Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge zustehen. Für die Zeiten, für die dem Arbeiter Krankengeldzuschuß zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht gesamtversorgungsfähig.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Der Mitarbeiter teilt dem Anstellungsträger schriftlich die Art der gewählten 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 Mitarbeiter dem Anstellungsträger die nach § 2 erforderlichen Angaben mitgeteilt, 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 Mitarbeiter von seinem oder einem anderen Anstellungsträger 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 Anstellungsträger oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 13,— DM zusammentrifft.

§ 4

Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Mitarbeiter 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 Anstellungsträgers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Mitarbeiter möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 4 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Anstellungsträgers, wenn der Mitarbeiter

diese Änderung aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

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

§ 5

Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c des Vermögensbildungsgesetzes hat der Mitarbeiter seinem Anstellungsträger die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen.

§ 6

Persönliche Zulage zur Vermögensbildung

Der Mitarbeiter erhält

- a) als vollbeschäftigter Mitarbeiter eine persönliche Zulage von monatlich 13,— DM,
- b) als nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter eine persönliche Zulage von monatlich 6,50 DM,

wenn

- a) die Grundvergütung zuzüglich des Ortszuschlages der Stufe 2 oder die Gesamtvergütung — bei nichtvollbeschäftigten Angestellten vor Anwendung des § 34 Abs. 1 Satz 1 KAT —,
- b) der Monatslohn oder Betrag, der sich bei Anwendung des § 28 Abs. 1 oder 3 KArbT aus dem Monatstabellenlohn ergibt — bei nichtvollbeschäftigtem Arbeiter vor Anwendung des § 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 KArbT —

monatlich nicht 1 900,— DM erreicht. Als nichtvollbeschäftigt gelten Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden.

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

Für die persönliche Zulage gilt § 1 Abs. 2, 4 und 5 sinngemäß. Sie wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.

Die persönliche Zulage wird mit den Bezügen ausgezahlt.

§ 7

Schlußvorschrift

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden vermögenswirksame Leistungen für Mitarbeiter ausschließlich nach diesem Tarifvertrag gewährt.

§ 8

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1982 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Tarifvertrag
über die Bewertung der Unterkünfte
für nichtbeamtete Mitarbeiter
vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK),
vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg
der Deutschen Angestellten Gewerkschaft
Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg
dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien
der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979
für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestellten-
tarifvertrages (KAT-NEK) oder des Kirchlichen Arbeitertarif-
vertrages (KArbT-NEK) fallenden Mitarbeiter folgendes ver-
einbart:

§ 1

Unterkünfte

(1) Der Wert einer dem Mitarbeiter auf arbeitsvertraglicher
Grundlage gewährten Unterkunft ist unter Berücksichtigung
ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf die Vergütung an-
zurechnen. Für die Zeiten, für die kein Vergütungsanspruch
besteht, hat der Mitarbeiter dem Anstellungsträger den Wert
zu vergüten.

(2) Unterkünfte im Sinne dieses Tarifvertrages sind möblierte
Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume,
die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des
Anstellungsträgers stehen und die dem Mitarbeiter zur alleini-
gen Benutzung — bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Be-
nutzung durch die festgelegte Personenzahl — überlassen wer-
den.

§ 2

Bewertung der Unterkünfte

(1) Der Wert der Unterkünfte wird wie folgt festgelegt:

| Unterkünfte | je qm Nutzfläche monatlich |
|---|----------------------------------|
| ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen | 6,97 DM |
| mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen | 7,69 DM |
| mit eigenem Bad oder Dusche | 8,78 DM |
| mit eigener Toilette und Bad oder Dusche | 9,77 DM |
| mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche | 10,45 DM |

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für
die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmeter-
sätze um 10 v.H. Bei Unterkünften mit einer Nutzfläche von
weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um
10 v.H.

Wird die Nutzung der Unterkunft durch besondere Um-
stände erheblich beeinträchtigt (z.B. Ofenheizung, kein flie-
ßendes Wasser, Unterbringung in einem Patientenzimmer, das

vorübergehend als Mitarbeiterunterkunft (§ 1 Abs. 2) verwen-
det wird und in dem die Bewohner erheblichen Störungen
durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die
Quadratmetersätze um bis zu 10 v.H., bei mehreren solcher
Umstände um bis zu 25 v.H. ermäßigt werden; beim Zusam-
mentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen
kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v.H. betragen.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertig-
maßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v.H. und Flächen
unter Dachschrägen mit 50 v.H. anzurechnen. Die Nutzfläche
von Bädern oder Duschen in Naßzellen, die zwei Unterkünften
zugeordnet sind, ist den beiden Unterkünften je zur Hälfte
zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des
Absatzes 1 haben Unterkünfte, wenn

- a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder
Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für
die Bewohner des Wohnheimes,
- b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende
Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von
Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Mitarbeiter
des Anstellungsträgers
vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

- a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein
Bad oder eine Dusche oder
- b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit
vorhanden ist.

Bäder oder Duschen in Naßzellen, die zwei Unterkünften
zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über
einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder
Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die
üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kos-
ten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser),
die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der
Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht er-
bracht oder wird die Unterkunft auf eigenen Wunsch von dem
Mitarbeiter ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabset-
zung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Unterkunft auf Kosten des Anstellungsträgers
gereinigt oder werden vom Anstellungsträger andere als allge-
mein übliche Nebenleistungen erbracht (z.B. besondere Aus-
stattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der
Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu
erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung
der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher
Pauschbetrag von 4,17 DM zu erheben, sofern die Wasch-
maschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Unterkunft von mehreren Personen benutzt,
werden dem einzelnen Mitarbeiter bei Einrichtung der Unter-
kunft

- a) für zwei Personen 66 2/3 v.H.,
- b) für drei Personen 40 v.H.
des vollen Wertes angerechnet.

§ 3

Anpassung des Wertes der Unterkünfte

Die in § 2 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabsatz 3 genannten
Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um densel-

ben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der in der Sachbezugsverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

§ 4

Schlußvorschrift

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden Bewertungen von Unterkünften für Mitarbeiter ausschließlich nach diesem Tarifvertrag durchgeführt.

§ 5

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Tarifvertrag

über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK), vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg der Deutschen Angestellten Gewerkschaft Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestellten-tarifvertrages (KAT-NEK) oder des Kirchlichen Arbeitertarifvertrages (KArbT-NEK) fallenden Mitarbeiter folgendes vereinbart:

§ 1

(1) Der Anstellungsträger, der mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat, hat den Mitarbeiter, soweit in Absatz 2 nicht anderes bestimmt ist, bei der VBL nach Maßgabe ihrer Satzung zu versichern (Pflichtversicherung). Der Anstellungsträger, der nicht Beteiligter der VBL ist, hat den Mitarbeiter so zu versichern, daß der Mitarbeiter eine gleichwertige Anwartschaft erwirbt. Eine Anwartschaft gilt als gleichwertig, wenn zwischen den beteiligten Versicherungsträgern und der VBL ein Überleitungsabkommen besteht.

(2) Ausgenommen von der Regelung nach Absatz 1 sind Mitarbeiter, denen eine Anwartschaft auf zusätzliche Versorgungsbezüge nach dem Gesetz betreffend Zahlung von zusätzlichen Versorgungsbezügen an Angestellte und Arbeiter

der Ev.-Luth. Kirche im Hamburgischen Staate vom 31. Oktober 1952 zusteht.

§ 2

In den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Überleitung der Versicherung zur VBL zu beantragen, es sei denn, daß bei der anderen Zusatzversorgungseinrichtung Pflicht zur Versicherung besteht oder daß auch bei Überleitung der Versicherung keine Pflicht zur Versicherung bei der VBL entstände. Das gleiche gilt für den Mitarbeiter, der gegen eine in Satz 1 genannte Zusatzversorgungseinrichtung Anwartschaft auf Rente hat, und zwar auch dann, wenn diese Zusatzversorgungseinrichtung die Rente weiter gewährt.

§ 3

Die auf die Aufwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung entfallende Lohnsteuer trägt der Anstellungsträger bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von jährlich 2 400,— DM, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht. Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. Dieser Freibetrag wird vom Anstellungsträger in Anspruch genommen.

§ 4

Die §§ 1 bis 3 gelten entsprechend für Auszubildende, die unter den Ausbildungsvergütungstarifvertrag der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche in der jeweils geltenden Fassung oder einen diesen Tarifvertrag ersetzenden Tarifvertrag fallen.

§ 5

Der am Tage vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehende Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages fortbesteht und dessen zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bisher im Wege der Höherversicherung durchgeführt worden ist, bleibt mit folgenden Maßgaben in der Höherversicherung:

1. Für den in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Mitarbeiter ist für die Höherversicherung der Beitrag zu entrichten, der 6,5 v. H. seines der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde liegenden monatlichen Arbeitsentgelts entspricht. Unberücksichtigt bleibt dabei das Arbeitsentgelt, soweit es 2 000,— DM übersteigt. Als Beitrag ist jedoch mindestens der Beitrag zu zahlen, der als Mindestbeitrag für die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung jeweils festgelegt ist.
2. Der Anstellungsträger trägt für die Zeit, für die der Mitarbeiter Arbeitsentgelt oder Krankenbezüge erhält, einen Beitragsanteil
 - a) von zwei Dritteln des Beitrags nach Nummer 1, Sätze 1 bis 3, höchstens jedoch 80,— DM,
 - b) daneben 1,5 v. H. des der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts; dabei bleibt die Beitragsbemessungsgrenze unberücksichtigt.

Die Beitragsanteile des Anstellungsträgers dürfen den nach Nummer 1, Sätze 1 bis 3 zu zahlenden Beitrag nicht übersteigen.

Der Anstellungsträger behält den vom Mitarbeiter zu tragenden Teil des Beitrags von dessen Bezügen ein und führt den

Beitrag nach der Verordnung über das Entrichten von Beiträgen zur Rentenversicherung ab.

§ 6

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1982 in Kraft. Er kann jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Tarifvertrag

über die Arbeitsbedingungen der an Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Angestellten vom 15. Januar 1982

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK),
vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg
der Deutschen Angestellten Gewerkschaft
Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg
dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien
der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Landesbezirk Nordmark

andererseits

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. 11. 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestellten-tarifvertrages (KAT-NEK) oder des Kirchlichen Arbeitertarifvertrages (KArbT-NEK) fallenden Mitarbeiter folgendes vereinbart:

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit an bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen eingesetzt sind oder werden.

(2) Die Tätigkeiten an bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen (Bildschirmarbeitsplätze) nach Absatz 1 beziehen sich auf

1. Nutzungen des Bildschirms als gelegentliche Arbeitshilfe, bei denen neben anderen Arbeitsunterlagen auch Bildschirm-inhalte gelesen oder verändert werden,
2. Nutzungen, die längere Zeit hintereinander das Arbeiten am Bildschirm mit sich bringen können, bei denen aber eine ausschließliche oder überwiegende Arbeit am Bildschirm nicht notwendig ist und der Benutzer den Nutzungsrhythmus darüber hinaus selbst bestimmen kann,
3. Nutzungen, die je nach Aufgabenstellung im Einzelfall eine kürzere oder längere Zeit des Arbeitens — ggf. auch überwiegend — am Bildschirm hintereinander mit sich bringen, bei denen der Benutzer den Nutzungsrhythmus jedoch selbst bestimmen kann,
4. Nutzungen, bei denen das Bildschirmgerät bestimmendes Arbeitsmittel für die Gesamttätigkeit ist, bei denen ständiger (fast dauernder) Blickkontakt zum Bildschirm oder

laufender Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage jedoch nicht zwingend notwendig sind und der Benutzer den Nutzungsrhythmus selbst bestimmen kann.

(3) Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Geräte für digitale Daten- oder Textverarbeitung zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern mit Kathodenstrahl-, Plasma-Anzeige oder ähnlichen Darstellungstechniken. Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Mikrofilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiches und vergleichbare Systeme.

§ 2

Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

(1) Bildschirmarbeitsplätze sollen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen.

Solange für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfaßten Dienststellen und Einrichtungen keine Regelungen erlassen sind, die die Grundsätze des Unterabsatzes 1 konkretisieren, ist Abschnitt 4 der Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft anzuwenden.

(2) Auf den Arbeitsplätzen nach § 1 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 ist das Bildschirmgerät lediglich Hilfsmittel für die Erledigung der eigentlichen Arbeitsaufgabe; es ist hierfür nicht bestimmend. Die Tarifvertragsparteien gehen grundsätzlich davon aus, daß auch auf den Arbeitsplätzen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 möglichst verschiedenartige Tätigkeiten verrichtet werden. Beim Einsatz ist daher anzustreben, daß Bildschirmarbeiten sich mit anderen Arbeiten zu etwa gleichen Teilen abwechseln.

§ 3

Ärztliche Untersuchungen

(1) Vor Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz nach § 1 Abs. 2 Nrn. 2 bis 4 ist eine ärztliche Untersuchung insbesondere der Augen durchzuführen. Vor Aufnahme der Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 gilt dies mit der Maßgabe, daß der Angestellte die ärztliche Untersuchung wünscht.

(2) Nachuntersuchungen sind bei gegebenem Anlaß, auf Wunsch des Angestellten, ansonsten nach fünf Jahren — nach Vollendung des 45. Lebensjahres nach drei Jahren — seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.

(3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden von einem, vom Anstellungsträger zu bestimmenden, Arzt durchgeführt.

(4) Etwaige Kosten der Untersuchung trägt der Anstellungsträger. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von solchen Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung nur für die Arbeit am Bildschirm erforderlich werden. Als notwendig gelten die Kosten, die die örtliche zuständige Allgemeine Ortskrankenkasse für derartige Sehhilfen jeweils tragen würde.

§ 4

Einweisung und Einarbeitung

(1) Bei der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen sind die Angestellten rechtzeitig und umfassend über die neuen Arbeitsmethoden und über ihre Aufgaben zu unterrichten. Die Angestellten sind insbesondere mit der ergonomisch gebotenen

Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel eingehend vertraut zu machen.

Ziffer 6.2 der Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft gilt.

Die Zeit der Unterrichtung ist Arbeitszeit.

(2) Den Angestellten ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn Angestellte erstmals auf bereits eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen eingesetzt werden.

§ 5

Schutzvorschriften

(1) Die Umstellung der Tätigkeit des Angestellten (§ 1 Abs. 2) auf die Erledigung der Arbeitsaufgabe mit Hilfe eines Bildschirmgerätes beeinträchtigt die tarifliche Bewertung der Tätigkeit nicht.

(2) Wird ein Angestellter, der aufgrund des Ergebnisses einer Untersuchung oder Nachuntersuchung nach § 3 nicht oder nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden kann, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt, ist ihm ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

(3) Auf den Arbeitsplätzen nach § 1 Abs. 2 wird eine Leistungserfassung mittels der eingesetzten Geräte zum Zwecke der individuellen Leistungskontrolle nicht durchgeführt. Eine Leistungserfassung an Bildschirmgeräten für betriebswirtschaftliche Auswertungen bleibt unberührt.

§ 6

Arbeitsunterbrechungen

(1) Auf den Arbeitsplätzen nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 sind mit Rücksicht auf die Art des Einsatzes an Bildschirmgeräten Regelungen über Arbeitsunterbrechungen nicht notwendig.

(2) Führt die Tätigkeit am Bildschirm auf Arbeitsplätzen nach § 1 Abs. 2 Nrn. 2 bis 4 durch ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage oder die dadurch gegebenenfalls verursachte einseitige Körperhaltung des Angestellten zur Ermüdung, ist Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit in dem erforderlichen Umfang zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Angestellten gelegt werden.

(3) Unterbrechungen nach Absatz 2 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1

Es wird unterstellt, daß Arbeitsunterbrechungen frühestens nach jeweils fünfzigminütiger Dauer der Beschäftigung im Sinne des Satzes 1 erforderlich werden, wenn zu erwarten ist, daß die Beschäftigung mindestens weitere 50 Minuten andauern wird, und daß der erforderliche Umfang 10 Minuten nicht übersteigt.

§ 7

Übergangsvorschriften

(1) Bei Bildschirmarbeitsplätzen nach § 1, die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits eingerichtet sind, können Geräte und sonstige Arbeitsmittel, die den Anforderungen des § 2 nicht genügen, bis zum Ablauf der Nutzungsdauer weiter verwendet werden. Möglichkeiten, mit vertretbarem wirtschaftlichen Aufwand durch Nach- oder Umrüstung den Anforderungen zu entsprechen, sind jedoch zu nutzen. Entsprechendes gilt, wenn sich die Anforderungen aufgrund neuer Entwicklungen und allgemein anerkannter Erkenntnisse ändern.

§ 8

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1982 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden; die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes wird auf die Dauer von 12 Monaten begrenzt.

Kiel, den 15. Januar 1982

Unterschriften

Kiel, den 4. März 1982

Als Stellvertreter für das Mitglied des Kollegiums des Nordelbischen Kirchenamtes im Schlichtungsausschuß nach dem Mitbestimmungs-Gesetz ist Oberkirchenrat Fuchs in Lübeck kraft Gesetzes ausgeschieden.

An seine Stelle wurde Oberkirchenrat Rötting in Hamburg zum Stellvertreter bestimmt.

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrage:
M u u s

Az.: 3730 — V II

Stellenausschreibungen

Pfarrstellenausschreibungen

In der Kirchengemeinde Großsolt-Kleinsolt im Kirchenkreis Angeln wird die Pfarrstelle vakant und ist zum 1. Juni 1982 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Kirchengemeinde Großsolt-Kleinsolt hat ca. 2 600 Gemeindeglieder. Neben dem renovierten und geräumigen Pastorat liegt das 1976 errichtete schöne Gemeindezentrum, in dem sich ein reges Gemeindeleben abspielt, u. a. Jugendarbeit, kirchenmusikalische Aktivitäten, Familienbildungsstätte, Alten-

kreis. Beide Kirchen haben neue Orgeln und wurden kürzlich renoviert. Die Kirchengemeinde ist auch Trägerin einer Gemeindepflegestation und eines Kindergartens. Großsolt besitzt eine Grund- und Hauptschule. Weiterführende Schulen sind in Satrup und Flensburg gut zu erreichen.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenvorstand, Am Kirchberg 16, 2391 Großsolt. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Schulz, Am Kirchberg 16, 2391 Großsolt, Tel. 0 46 02/290, der Kirchenvorsteher, Herr Lützen, Bistofter Str. 3, 2391 Großsolt, Tel. 0 46 33/86 02, und

Propst Dr. Sievers, Wassermühlenstr. 12 a, 2340 Kappeln (Schlei), Tel. 0 46 42/35 02.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Großsolt-Kleinsolt — P III / P 3

*

Im Studenten- und Hochschulpfarramt der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche in Hamburg mit dem Dienstsitz in Hamburg wird die 1. Pfarrstelle (Arbeitsbereich Seelsorge und Beratung) vakant und ist umgehend mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung der Kirchenleitung auf Zeit.

Neben der Evangelischen Studentengemeinde (ESG) und einem weiteren Hochschulamt mit dem Arbeitsbereich Diakonie und Ökumene (Arbeit mit ausländischen Studierenden) besteht der Arbeitsbereich Seelsorge und Beratung als eigenständiges Hochschulpfarramt in angemieteten Räumen.

Das Hochschulpfarramt wendet sich an Studierende, die in ihren geistlichen, geistigen, seelischen und sozialen Bezügen Fragen und Probleme haben, und versucht, der Vereinzelung der Studierenden an der großen Universität entgegenzuwirken in theologischen, philosophischen und in Selbsterfahrungsgruppen, in Veranstaltungen aus Wissenschaft und Kunst, in Andachten und Meditationen.

Schwerpunkte der Arbeit sind Einzelgespräche, Gruppenarbeit und die Studentische Telefonseelsorge.

Neben dem Hochschulpfarrer arbeiten im Hause eine Sekretärin, eine Angestellte, zwei Honorarkräfte und 40 ehrenamtlich tätige Fachleute und für die Telefonseelsorge geschulte Studentinnen und Studenten.

Zur Leitung des Hochschulpfarramtes wird ein Pastor oder eine Pastorin gesucht, wenn möglich mit einer Zusatzausbildung und Erfahrung in der Seelsorge- und Beratungsarbeit. Große Einsatzfreude, Aufgeschlossenheit gegenüber kritischen jungen Menschen und ihren Fragen und die Bereitschaft, ihnen Evangelium und Kirche nahezubringen und Kirche an der Hochschule bauen zu helfen, werden für diesen besonderen Dienst erwartet.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an die Kirchenleitung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, Dänische Straße 21—35, 2300 Kiel 1.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen OKR Scharbau und OKR Starke; Tel. 04 31/99 11.

Ablauf der Bewerbungsfrist: 15. 4. 1982.

Az.: 20 Studentenpfarramt Hamburg (1) — P III P 3. W III

*

In der Kirchengemeinde H a r r i s l e e im Kirchenkreis Flensburg wird die 2. Pfarrstelle vakant und ist zum 1. Mai 1982 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Harrislee, eine aufstrebende Großgemeinde unmittelbar an der dänischen Grenze und am Stadtrand von Flensburg gelegen, umfaßt ca. 6 500 Gemeindeglieder bei zwei Pfarrstellen. Der vakante Pfarrbezirk umfaßt sowohl Neubausiedlungen als auch ländlich strukturierte Gebiete. Das Pastorat liegt direkt

neben der Kirche. Ganz in der Nähe befindet sich das neue Kirchengemeindezentrum mit Gemeindehaus und Kindergarten. Dazu gehören auch eine Sozialstation und der kirchliche Friedhof. Vom Bewerber wird im besonderen erwartet, daß er die gewachsene kirchlich orientierte Jugendarbeit fortführt.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenvorstand, Musbeker Weg 1 d, 2398 Harrislee. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen die Pastoren Mittmann, Musbeker Weg 1 d, 2398 Harrislee, Tel. 04 61/7 15 78, und Rieß, Süderstr. 104, 2398 Harrislee, Tel. 04 61/7 16 95, sowie Propst Steenbock, Mühlenstr. 19, 2390 Flensburg, Tel. 04 61/5 51 06.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheiner dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Harrislee (2) — P III / P 3

*

In der Emmaus-Kirchengemeinde H i n s c h e n f e l d e im Kirchenkreis Stormarn — Bezirk Wandsbek-Rahlstedt — wird die Pfarrstelle vakant und ist zum 1. Juli 1982 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Emmaus-Kirchengemeinde Hinschenfelde in Hamburg-Wandsbek wurde 1966 selbständig und umfaßt ca. 2 500 Gemeindeglieder. In einem Gebiet mit vorwiegend Einzelhausbebauung grenzt an die Emmauskirche unmittelbar der Hinschenfelder Friedhof. Gottesdienstliches Leben, Seelsorge und diakonisches Arbeiten sieht die Emmaus-Kirchengemeinde als ihre zentralen Aufgaben an. Vom Gottesdienst her und auf den Gottesdienst hin leben alle Gemeindegruppen. Ein reiches liturgisches Leben findet in den vielfältigen Gottesdienstformen seinen Ausdruck. Die Gemeinde hat einen guten Gottesdienst- und Abendmahlsbesuch. Die Kinder- und Jugendarbeit wird von einer Gemeindegliedlerin geleitet. Daneben besteht eine lebendige Seniorenarbeit. Die Emmaus-Kirchengemeinde wünscht sich einen gemeindeerfahrenen Pastor, der bereit ist, im Sinne der Haushalterschaftsgedanken die in der Gemeinde gesetzten Schwerpunkte mit seinen Gaben und Fähigkeiten fortzuführen. Die Opferbereitschaft der Gemeinde und der Einsatz der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter sowie ein aufgeschlossener und einsatzbereiter Kirchenvorstand bieten eine gute Voraussetzung für eine gedeihliche Zusammenarbeit. Ein geräumiges Pastorat steht zur Verfügung.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenvorstand, z. Hd. der stellvertretenden Vorsitzenden, Frau Dr. Tiede, Nordmarkstr. 55, 2000 Hamburg 70. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen die stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Frau Dr. Tiede, Nordmarkstr. 55, 2000 Hamburg 70, Tel. 040/66 25 51, und Propst Schroeder, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67, Tel. 040/6 03 10 92.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Emmaus-Kirchengemeinde Hinschenfelde --- P II / P 3

*

In der Kirchengemeinde K a p p e l n im Kirchenkreis Angeln ist die 3. Pfarrstelle umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Zum Pfarrbezirk gehören ca. 2 500 Gemeindeglieder. Ein neues Pastorat und ein großzügiges Gemeindehaus für die Ge-

samtgemeinde liegen im 3. Pfarrbezirk. Neben den hauptamtlichen Mitarbeitern wirkt ein großer Kreis von ehrenamtlichen Kräften in der Gemeindefarbeit mit. Von den Bewerbern wird erwartet, daß er die Bereitschaft mitbringt, schwerpunktmäßig sich besonderen Aufgaben zu widmen, wie z. B. der Jugend- und Altenarbeit. Keine Verwaltungsaufgaben, Predigtendienst im Wechsel mit den Ortspastoren. Alle Schulen sind am Ort vorhanden. Kappeln liegt in dem landschaftlich schönen Feriengebiet an der Schlei und Ostsee.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenvorstand, Wassermühlenstr. 12 a, 2340 Kappeln (Schlei). Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Müller, Wassermühlenstr. 10 a, 2340 Kappeln (Schlei), Tel. 0 46 42/44 10, und Propst Dr. Sievers, Wassermühlenstr. 12 a, 2340 Kappeln (Schlei), Tel. 0 46 42/35 02.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Kappeln (3) — P III / P 3

*

In der Ansgar-Kirchengemeinde Schönningstedt-Ohe im Kirchenkreis Stormarn — Bezirk Reinbek-Billetal — wird die Pfarrstelle vakant und ist zum 1. August 1982 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Ansgar-Kirchengemeinde Schönningstedt-Ohe umfaßt ca. 1 800 Gemeindeglieder. Der Gottesdienst wird in einem 14-tägigen Wechsel in der St. Ansgar-Kapelle in Schönningstedt und in der St. Michaels-Kapelle in Ohe gehalten. Neben den vielfältigen Aufgaben einer Einzelpfarrstelle sollte sich der künftige Pfarrstelleninhaber auch besonders der Jugendarbeit widmen. Ein 1969 erbautes Pastorat steht in Reinbek-Schönningstedt zur Verfügung. Sämtliche Schularten sind in Reinbek gut zu erreichen. Es bestehen gute Verkehrsverbindungen nach Hamburg.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenvorstand, Am Salteich 7, 2057 Reinbek 4. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Rathjen, Am Salteich 7, 2057 Reinbek 4, 040/7 22 68 64, und Propst Hamann, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67, Tel. 040/6 03 10 92-99.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Ansgar-Kirchengemeinde Schönningstedt-Ohe — P II / P 3

*

In der Kirchengemeinde Weddingstedt im Kirchenkreis Norderdithmarschen ist die 2. Pfarrstelle umgehend mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Weddingstedt, die fast ausschließlich von dörflichem Charakter geprägt ist, liegt unmittelbar vor den Toren der Kreisstadt Heide an der Eisenbahnlinie Hamburg-Westerland (eigener Haltepunkt in Weddingstedt) in sehr reizvoller, waldreicher Geestlandschaft. Außer der Grundschule am Ort sind sämtliche anderen Schularten in Heide durch Stadtbusverbindung gut zu erreichen. Zur Kirchengemeinde Weddingstedt (ca. 4 500 Gemeindeglieder) gehören neben dem

Kirchdorf mit der 1140 erstmalig urkundlich erwähnten schönen, gut erhaltenen und gepflegten, 1559 neu erbauten St. Andreas-Kirche noch 3 Außendörfer mit einer 1969 in Wesseln erbauten Kreuz-Kirche, in welcher zweimal im Monat Gottesdienste gehalten werden. Sowohl in Weddingstedt als auch in Wesseln besteht je eine evangelische Kinderspielstube. Im Kirchdorf Weddingstedt befinden sich die beiden Friedhöfe der Kirchengemeinde. Der aufgeschlossene Kirchenvorstand und eine zahlreiche haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterschaft erhoffen sich einen Pastor oder eine Pastorin, dem bzw. der eine evangeliumsgemäße Verkündigung und Seelsorge Hauptanliegen seines bzw. ihres Dienstes sind. Besonders erhofft sich die Jugend der Gemeinde einen Pastor oder eine Pastorin, der bzw. die sich ihrer annimmt und ihr behilflich ist, in heutiger Zeit ein von der Botschaft von Jesus Christus bestimmtes Leben zu führen. Eine Wohnung bzw. ein Haus wird nach den Bedürfnissen des Bewerbers angemietet. Ein Pastoratsneubau ist in Aussicht genommen.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Bischof für den Sprengel Schleswig, Plessenstr. 5 a, 2380 Schleswig. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Ganßauge, Friedhofstr. 5, 2241 Weddingstedt, Tel. 04 81/54 09, der stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Herr Bertram, Doppeleiche 15, 2241 Wesseln, Tel. 04 81/7 19 15 bzw. 9 73 22 (dienstlich), und Propst Dr. Asmussen, Markt 27, 2240 Heide (Holst.), Tel. 04 81/6 32 20.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Weddingstedt (2) — P III / P 3

Stellenausschreibungen

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Broder Hinrick, Hamburg-Langenhorn, Tangst. Landstr. 220, 2000 Hamburg 62, sucht ab sofort

eine/n Diakon/in oder Gemeindeglieder/in.

Die Kirchengemeinde Broder Hinrick hat eine Gemeindegliederzahl von ca. 3 900. Die Bevölkerungsstruktur ist sehr unterschiedlich.

An Mitarbeiter sind vorhanden:

Eine Kirchenmusikerin
ein Küster
eine halbe Verwaltungskraft
zwei Pastoren und
zahlreiche ehrenamtliche Helfer.

Im pflegerischen Bereich ist die Kirchengemeinde der Diakoniestation Langenhorn angegliedert.

Es wird ein/e Mitarbeiter/in gesucht, der/die mit eigenen Vorstellungen und Interessen zu einer lebendigen Gemeindefarbeit beiträgt. Mitarbeit in der Jugendarbeit ist erwünscht. (Gemeindehaus steht zur Verfügung). Weitere Arbeitsgebiete nach Absprache. Eine Wohnung kann ab September 1982 gestellt werden.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen zu richten an:

Pastor H. Pusch
Tangstedter Landstr. 218
2000 Hamburg 62
Telefon: 5 20 32 91

Az.: 30 Broder Hinrick — E I / E 1

Das Nordelbische Jugendpfarramt, Arbeitsstelle Hamburg, sucht zur baldmöglichen Anstellung einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin (Diakon, Religions- oder Sozialpädagoge oder vergleichbare Ausbildung) für die jugendpolitischen Aufgaben der Evangelischen Jugendarbeit im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg.

Die Arbeit umfaßt sowohl Aufgaben der Zusammenführung der Evangelischen Jugendarbeit als auch ihre Vertretung gegenüber öffentlichen und freien Trägern der Jugendarbeit in Hamburg.

Die Vergütung erfolgt nach KAT IV a.

Auskünfte erteilen:

Der Nordelbische Jugendpastor Bernd Haasler, Koppelsberg 3, 2320 Plön, Tel. 0 45 22/644 und Pastor Reinhard Hübner, Hirschgraben 25, 2000 Hamburg 76, Tel. 040/25 20 85.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an das

Jugendpfarramt der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche
Koppelsberg 3
2320 Plön

Die Bewerbungsfrist endet 2 Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe.

Az.: 4405 — 22 — W III

*

In der Ökumenischen Sozialstation Geesthacht ist zum 1. 4. 1982 (spätestens 1. 5.) die Stelle einer

Gemeindekrankenschwester /
eines Gemeindekrankenpflegers

zu besetzen. Anstellungsträger ist die Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Salvatoris. Wir suchen eine Mitarbeiterin/Mitarbeiter, die/der bei eigenem Pflegebezirk bereit ist, zusammen mit drei Gemeindefrauen, 4 Vertretungsschwestern und ehrenamtlichen Helferinnen zusammenzuarbeiten.

Die Bezahlung erfolgt nach KR-Tarif. Dienstwohnung ist vorhanden.

Wenn Sie Interesse haben, wenden Sie sich bitte an das Ev.-luth. Pfarramt St. Salvatoris, Kirchenstieg 1, 2054 Geesthacht (Pastor Martin Hartig, Tel.: 0 41 52/7 36 88).

Az.: 4890 — 1 — W I

*

Die ev.-luth. Kirchengemeinde St. Peter-Ording sucht zum 1. Oktober 1982

eine(n) Kirchenmusiker(in) (B-Stelle)

Es warten auf Sie:

Eine Kantorei
Mehrere Flötengruppen (Kinder, Jugendliche und Erwachsene)
Kinder- und Jugendchor
Posaunenbläser
Eine Kemper-Orgel mit 24 klingenden Registern.

Die Bezahlung erfolgt nach KAT.

St. Peter-Ording ist nach Westerland der größte Kur- und Badeort an der Westküste. Während der Saisonmonate von Juni bis September ist von dem (der) Kantor (in) ein umfangreiches Konzertprogramm zu organisieren und durchzuführen.

Wir wünschen uns, eine(n) Mitarbeiter(in) die bereit ist, dieses weite Spektrum kirchenmusikalischer Arbeit abzudecken. Ferner ist für die Pastoren der Kirchengemeinde eine aktive Mitarbeit in der Gestaltung vielfältiger Gottesdienste und musikalischer Andachten von Bedeutung.

Alle Schulformen sind am Ort vorhanden und gut erreichbar.

Anfragen und Bewerbungen erbitten wir an den Kirchenvorstand der ev.-luth. Kirchengemeinde St. Peter-Ording, Badallee 47, 2252 St. Peter-Ording, Telefon: 0 48 63/22 60.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 30 St. Peter-Ording — T I / T 2

Personalnachrichten

Die Erste Theologische Prüfung haben bestanden:

Am 5. Februar 1982 die Studenten der Theologie

Donat Andersson (geb. in Kiel), Martin Barkowski (Lübeck), Hans-Martin Bruns (Loga/Leer), Thomas Deter (Rendsburg), Thomas Engel (Hamburg), Gabriele Flachsmeyer (Gelsenkirchen), Hartmut Froese (Danzig Langfuhr), Veronika von Grumbkow (Düsseldorf), Michael Kempkes (Wuppertal), Vivian Knigge (Hamburg), Rüdiger Kreuz (Hamburg), Ingrid Kuhardt (Hamburg), Christian Landbeck (Hamburg), Jutta Lehming (Hamburg), Renate Modrow (Hamburg), Ursula Mühlenberend (Steinheim, Krs. Höxter), Frauke Narjes (Husum), Christine Oldemeier (Bielefeld), Hans-Heinrich Schacht (Reinbek), Dieter Timm (Hamburg), Joachim Tröstler (Hamburg) und Dietrich Wack (Lübeck).

*

Die Erste Theologische Prüfung haben bestanden:

Am 12. Februar 1982 die Studenten der Theologie

Beatrix Alde (geb. in Kiel), Walter Bartels (Husum),

Hasko von Bassi (Schleswig), Hartmut Dinse (Flensburg), Hans-Dieter Gesevsky (Bredstedt), Renate Heinemann geb. Grabbitz (Lübeck), Manuel Kleefoot (Kiel), Margarethe Kohl geb. Steindorff (Hamburg), Ulrich Mell (Neumünster), Peer Munske (Nienburg), Ursula Seiffert (Kiel), Matthias Schlenzka (Kiel), Karsten Schumacher (Pinneberg), Friedrich Traulsen (West-Bargum), Sönke Ulrich (Hennstedt), Hartmut Weiß (Kiel), und Cornelia Wüstemann (Oberhausen).

Ernannt:

Mit Wirkung vom 1. März 1982 der Pastor Volker Schauer, z. Z. in Lübeck, zum Pastor der 3. Pfarrstelle der Paul-Gerhardt-Kirchengemeinde in Lübeck, Kirchenkreis Lübeck;

mit Wirkung vom 1. März 1982 der Pastor Wolfgang Weißbach, bisher in Hamburg, zum Pastor der 5. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Hauptkirche St. Nikolai, Kirchenkreis Alt-Hamburg — Bezirk Mitte.

Bestätigt:

- Mit Wirkung vom 1. November 1981 die Wahl des Pastors Gerhard Müller-Krumwiede, bisher Pfarrvikar in Albersdorf, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Albersdorf, Kirchenkreis Süderdithmarschen;
- mit Wirkung vom 1. März 1982 die Wahl des Pastors Christian Kollath, bisher in Hamburg, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Alt-Barmbek, Kirchenkreis Alt-Hamburg — Bezirk Ost —;
- mit Wirkung vom 1. Mai 1982 die Wahl der Pastorin Gitta Wolters, geb. Osterhold, bisher in Bochum, zur Pastorin der 3. Pfarrstelle der Paul-Gerhardt-Kirchengemeinde Kiel-Neumühlen-Dietrichsdorf, Kirchenkreis Kiel;
- mit Wirkung vom 1. Mai 1982 die Wahl des Pastors Reinhardt Wolters, bisher in Bochum, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Paul-Gerhardt-Kirchengemeinde Kiel-Neumühlen-Dietrichsdorf, Kirchenkreis Kiel.

Berufen:

- Mit Wirkung vom 1. Juni 1982 auf die Dauer von 6 Jahren der Pastor Werner Ballnus, bisher in Hamburg-Harburg, zum Pastor der 1. Pfarrstelle des Kirchenkreises Harburg für Krankenhausseelsorge;
- mit Wirkung vom 1. Juni 1982 auf die Dauer von 5 Jahren der Pastor Gustav Bellmann, z. Z. in Hamburg-Harburg, zum Pastor der 2. Pfarrstelle des Kirchenkreises Harburg für Krankenhausseelsorge;
- mit Wirkung vom 1. August 1982 auf die Dauer von 10 Jahren der Pastor Ulrich Wehr, bisher in Hamburg-Billwerder, zum Pastor der Pfarrstelle des Kirchenkreises Stormarn für Religionsunterricht im Emil-von-Behring-Gymnasium in Großhansdorf.

Eingeführt:

- Am 13. Dezember 1981 der Pastor Siewert Brandt als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Blankenese, Kirchenkreis Blankenese;

am 21. Februar 1982 der Pastor Christian Dehm als Pastor in die Pfarrstelle des Kirchenkreises Stormarn für die Beratungsstelle für kirchliche Arbeit;

am 21. Februar 1982 der Pastor Hans Müller als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Oster-Kirchengemeinde Bramfeld, Kirchenkreis Stormarn — Bezirk Bramfeld-Volksdorf —.

Beurlaubt:

Mit Wirkung vom 1. Februar 1982 auf die Dauer von 6 Monaten die Pastorin Elke Mosch-Brockstedt, geb. Mosch, bisher in Kiel, zu Fortbildungszwecken;

mit Wirkung vom 1. April 1982 bis einschließlich 31. März 1987 der Pastor Dr. Hans Schmoldt, bisher in Hamburg-Fuhlsbüttel, zwecks Übernahme der Stelle eines Hebräisch-Lektors im Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Hamburg.

Übertragen:

Mit Wirkung vom 1. Mai 1982 bis einschließlich 31. Januar 1988 dem Pastor Gerhard Schmidt, bisher in Lügumkloster/Dänemark, als Pastor das Amt eines Bezirksmissionars in Kainantu/Ponampa der Evangelisch-Lutherischen Kirche von Papua-Neuguinea, in das er durch das Nordelbische Missionszentrum berufen worden ist und entsandt werden wird.

Entlassen:

Mit Wirkung vom 1. April 1982 der Pastor z. A. Ezzelino von Wedel, Hamburg auf seinen Antrag aus dem Dienst der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

Verstorben im Ruhestand:

Propst Hans Treplin, früher in Hademarschen, am 19. Februar 1982, zuletzt wohnhaft in Hanerau-Hademarschen.

Pastor Johannes Niemann, früher in Neuenkirchen über Itzehoe, am 13. Februar 1982 in Braunsfels/Lahn.

Herausgeber und Verlag: Nordelbisches Kirchenamt, Postfach 3449, Dänische Str. 21/35, 2300 Kiel. Fortlaufender Bezug und Nachbestellungen beim Nordelbischen Kirchenamt. Bezugspreis 20,— DM jährlich zuzüglich 5,— DM Zustellgebühr. — Druck: Schmidt & Klaunig, Kiel.

Nordelbisches Kirchenamt · Postfach 3449 · 2300 Kiel

Postvertriebsstück · V 4193 B · Gebühr bezahlt