

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

Stück 23

Kiel, den 15. Dezember

1961

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen —

II. Bekanntmachungen

Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT) (S. 133). — Vergütungstarifvertrag für Angestellte (S. 155).

III. Personalien —

Bekanntmachungen

Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT)

Kiel, den 14. Dezember 1961

Das Landeskirchenamt gibt im folgenden den Wortlaut des am 27. November 1961 durch die Kirchenleitung abgeschlossenen Tarifvertrages für kirchliche Angestellte im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins (Kirchlicher Angestelltentarifvertrag — KAT) bekannt. Der KAT, der dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 inhaltlich wesentlich gleicht, gilt rückwirkend ab 1. April 1961. Er löst die im Rahmen des Tarifvertrages vom 3. Mai 1960 (Kirchl. Ges. u. V.-Bl. S. 79) bisher geltenden Tarifordnungen (TVO, T. A, WVO) und ergänzenden Bestimmungen ab. Der Tarifvertrag vom 3. Mai 1960 wurde mit Ausnahme des § 8 Ziff. 6 (Tarifvertrag vom 10. Oktober 1960 über Weihnachtsgeldzuwendungen) aufgehoben, desgleichen der Tarifvertrag über den Erholungsurlaub der Angestellten 1960 (Kirchl. Ges. u. V.-Bl. 1960 S. 128).

Als Anlagen zum KAT gelten ab 1. April 1961

- die Vergütungsordnung (Anlage 1) mit den für die Eingruppierung der Angestellten in die Vergütungsgruppen maßgeblichen Tätigkeitsmerkmalen,
- Sonderregelungen (Anlagen 2 a bis 2 d) für einzelne Gruppen von Angestellten.

Der KAT nebst Anlagen gilt für alle in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Angestellten der Landeskirche, Propsteien, Kirchengemeinden und Verbände sowie deren Einrichtungen, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind und nicht durch § 3 vom Geltungsbereich ausgenommen sind; er gilt ferner für die unter die Rentenversicherung der Arbeiter fallenden Mitarbeiter, mit denen am 1. April 1961 die Anwendung der T. A. arbeitsvertraglich vereinbart war. Andere Mitarbeiter, die unter die Rentenversicherung der Arbeiter fallen, können als Angestellte nach Maßgabe des KAT beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der Vergütungsordnung aufgeführt ist.

Der KAT gilt nicht für Angestellte von Anstalten und Einrichtungen, die nicht zur verfassten Kirche gehören, sowie von Vereinen (z. B. Ev. Akademie, Studentenheime, Vereine und Anstalten der Inneren Mission usw.). Für Angestellte in kircheneigenen Anstalten und Heimen gilt eine Übergangsregelung (vgl. § 72 Ziff. 2).

Weitere Erläuterungen und Ausführungsbestimmungen zum KAT werden durch Kundverfügung bekanntgegeben.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Göldner

J.Nr. 22 099/61/VIII/7/H 4 d

Tarifvertrag

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

vom 27. November 1961

Zwischen

der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins, vertreten durch ihre Kirchenleitung,

einerseits,

und

dem Verband der kirchlichen Arbeitnehmer Schleswig-Holstein¹⁾

andererseits,

wird in dem Bewußtsein der Besonderheit des kirchlichen Dienstes, der vom Auftrag der Kirche bestimmt ist, das Wort Gottes zu verkündigen, Glauben zu wecken, Liebe zu üben und die Gemeinde zu bauen, und in der Erkenntnis, daß die Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen der Kirche als Dienstgeber und ihren nichtbeamteten Mitarbeitern zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht rechtsverbindlicher Ordnungen bedarf, folgender dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) inhaltlich wesentlich gleicher Tarifvertrag vereinbart:

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die im Lande Schleswig-Holstein und in der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigten Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins, ihrer Kirchengemeinden, Verbände und

¹⁾ Der Tarifvertrag wurde in gleicher Fassung mit den Gewerkschaften ÖTV und DAB geschlossen.

Propsteien sowie deren Einrichtungen, die 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 (Anlage 1) aufgeführt ist.

§ 2

Sonderregelungen

für Angestellte

- a) in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
- b) in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen,
- c) als Lehrkräfte,
- d) 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 §§ 140, 142, 153 des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung oder nach § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924 verrichten,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Anlernlinge, 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) Pastoren, Vikarinnen und Pfarrverweser im Angestelltenverhältnis, wenn ihre Arbeitsbedingungen durch Einzelarbeitsvertrag geregelt sind.

Ab schn itt II

Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

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

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

§ 5

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder

der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Lehr- oder Anlernverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Ab schn itt 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 Einföhrung des Angestellten vorgeesehen ist. Eine von dem Angestellten mitzuunterzeichnende Niederschrift ist aufzunehmen.

§ 7

Ärztliche Untersuchung

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Allgemeine Pflichten

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

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

§ 9

Schweigepflicht

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

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

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

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

§ 10

Belohnungen und Geschenke

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

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

§ 11

Nebentätigkeit

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

§ 12

Versetzung und Abordnung

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

§ 13

Personalakten

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

§ 14

Haftung

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

Abchnitt IV

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 45 Stunden. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

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

a) für Küster und Kirchendiener auf 51 Stunden,

b) für Hausmeister auf 54 Stunden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich zwei bzw. drei Stunden täglich fällt.

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

§ 16

Arbeitszeit an Sonnabenden und vor Festtagen

(1) An Sonnabenden, an denen dienstplanmäßig gearbeitet wird, wird die Arbeitszeit nach Möglichkeit so verkürzt, daß der Nachmittag dienstfrei ist (Wochenendfrühschluß). Die aus-

fallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage der Kalenderwoche verteilt. Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluß nicht für alle Angestellten möglich ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen.

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

§ 17

Überstunden

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

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

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

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

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

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

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

§ 18

Arbeitsverjämnis

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

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

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

früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

Ab schn itt V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

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

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

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

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

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

§ 20

Dienstzeit

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

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

a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, bei der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands und den ihnen an-

geschlossenen Gliedkirchen sowie deren Gemeinden und Verbänden,

- b) bei kirchlichen Vereinen, Werken, Verbänden, Anstalten und Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,
- c) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
- d) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- e) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- f) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
- g) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945.

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

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Wehrdienst- und Reichsarbeitsdienstpflicht (aktive Dienstpflicht und Übungen),
- b) die Kriegsdienstzeit,
- c) die Zeit einer Kriegsgefangenschaft,
- d) die Zeit einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als Geißel nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

§ 21

Ausschlußfrist

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

Abchnitt VI

Eingruppierung

§ 22

Eingruppierung bei der Einstellung

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

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

§ 23

Höher- und Herabgruppierung

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

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

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

(2) Der Angestellte ist unverzüglich höherzugruppierten,

- a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers für die Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht, oder
- b) wenn seine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen nicht von einer Änderung der Tätigkeit, sondern von dem Eintritt genau bestimmter Voraussetzungen in der Person des Angestellten abhängt.

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

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

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

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

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

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

§ 25

Prüfungserfordernis

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

Protokollnotiz

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

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

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

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

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

diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 22. bzw. 26. Lebensjahr (§ 28), die Tarifklassen des Ortszuschlags (§ 29) und die Gesamtvergütungen für Angestellte unter 18 Jahren (§ 30) festgelegt.

Protokollnotiz

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

§ 27

Grundvergütung

(1) Mit Beginn des Monats, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen IV a bis IX das 22. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen I bis III das 26. Lebensjahr vollendet, erhält er die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung seiner Vergütungsgruppe. Diese steigert sich nach je zwei Jahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(2) Bei einer Höhergruppierung wird die im Zeitpunkt der Höhergruppierung zustehende Grundvergütung um die Aufrückungszulage der höheren, gegebenenfalls auch um die dazwischenliegenden Vergütungsgruppen, mit Beginn des Monats, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, erhöht. Hierbei gelten die Vergütungsgruppen V a und V b jeweils als eine Vergütungsgruppe, nicht aber die Vergütungsgruppen IV b und IV a. Ist jedoch die Anfangsgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe oder die Grundvergütung, die sich bei Neueinstellung nach Absatz 3 ergeben würde, höher als die Grundvergütung nach Satz 1, so wird die jeweils höhere gewährt. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(3) Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Einstellung das 22. bzw. 26. Lebensjahr bereits überschritten hat, erhält die Grundvergütung, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 22. bzw. 26. Lebensjahres in der Eingangsgruppe seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen und am Tage der Einstellung in die Anstellungsgruppe höhergruppirt worden wäre, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung der Anstellungsgruppe. Diese Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Eingangsgruppen im Sinne des Satzes 1 sind

für die VergGr. IX und VIII	die VergGr. IX,
für die VergGr. VII	die VergGr. VIII,
für die VergGr. VI b	die VergGr. VII,
für die VergGr. V a und V b	die VergGr. VI b,
für die VergGr. IV b	die VergGr. VI b,
für die VergGr. IV a	die VergGr. V b,
für die VergGr. III, II und I	die VergGr. III.

(4) Bei einer Herabgruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung, die er erhalten würde, wenn er die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einer höheren Vergütungsgruppe verbrachten Zeiten in der neuen Vergütungsgruppe abgeleistet hätte; in gleicher Weise werden Zeiten berücksichtigt, die der Angestellte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses früher in der neuen Vergütungsgruppe verbracht hat. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig wieder

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

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

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

(5) Der Angestellte, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde aus einer Verwaltung oder aus einem Betrieb, die von diesem Tarifvertrag erfaßt werden, oder aus einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, ausgeschieden war, erhält bei einer Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die zuletzt bezogene Grundvergütung, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete. Ein vom Angestellten zu vertretender Grund liegt vor, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt hat oder wenn es auf seine Veranlassung vorzeitig aufgelöst oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist, es sei denn, daß er im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis mit Billigung des bisherigen Arbeitgebers übergetreten ist oder das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitschädigung aufgelöst hat.

Wird der Angestellte in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingestellt, so wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 4 festgesetzt, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete.

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

(6) Ist der Angestellte aus einem Angestelltenverhältnis ausgeschieden, auf das der bei der Wiedereinstellung geltende Vergütungstarifvertrag noch nicht angewendet worden ist, so ist bei der Anwendung der Absätze 4 und 5 von der Grundvergütung auszugehen, die sich ergeben hätte, wenn der geltende Vergütungstarifvertrag auf das frühere Angestelltenverhältnis angewendet worden wäre.

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

§ 28

Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 22 bzw. 26 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis IX, die das 18., aber noch nicht das 22. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I bis III, die das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 22. bzw. 26. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis IX:

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres 73 v. H.,
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 78 v. H.,

nach Vollendung des 20. Lebensjahres 83 v. H.,
nach Vollendung des 21. Lebensjahres 93 v. H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I bis III:

Vor Vollendung des 26. Lebensjahres 90 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten Angestellten erhalten, wenn sie auf Grund gesetzlicher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, an Stelle der Grundvergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 24. bzw. 28. Lebensjahres die Grundvergütung der Angestellten mit vollendetem 22. bzw. 26. Lebensjahr. Im Falle der Auflösung der Ehe durch Tod oder Ehescheidung tritt eine Verminderung dieser Grundvergütung nicht ein.

(3) § 27 Abs. 7 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen und nach der im Vergütungstarifvertrag für die einzelnen Vergütungsgruppen festgelegten Tarifklasse gewährt.

§ 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 zweiundzwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe und der gleichen Ortsklasse als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze:

50 v. H. vor Vollendung des 15. Lebensjahres,
55 v. H. nach Vollendung des 15. Lebensjahres,
61 v. H. nach Vollendung des 16. Lebensjahres,
67 v. H. nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

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

§ 31

Kinderzuschlag

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

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

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

a) Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er den ihm zustehenden Kinderzuschlag, jedoch nicht mehr als die Hälfte des vollen Kinderzuschlags, wenn auch der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist.

b) Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er keinen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte vollbeschäftigt ist.

c) Ist der Angestellte vollbeschäftigt, so erhält er den vollen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte nicht

vollbeschäftigt ist. Steht dem anderen Anspruchsberechtigten ein Teil des Kinderzuschlags zu, so vermindert sich der Kinderzuschlag des Angestellten um diesen Teil.

(4) Für einen Zeitraum, für den nach den Kindergeldgesetzen Kindergeld zusteht, wird für das der Reihenfolge der Geburt nach dritte und jedes weitere Kind im Sinne des Kindergeldgesetzes kein Kinderzuschlag gewährt. Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlags sind diese Kinder jedoch zu berücksichtigen.

§ 32

Örtlicher Sonderzuschlag

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

§ 33

Zulagen

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

- 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,
- wenn entsprechenden Kirchenbeamten im Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
- wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

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

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

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

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

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

wird, Übernachtungsgeld nach dem Reisekostengesetz gewährt wird.

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

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

(8) Andere Zulagen oder Zuschläge werden nicht gewährt.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

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

§ 35

Überstundenvergütung

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

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

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

§ 36

Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

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

(2) Besteht der Vergütungsanspruch nicht für den ganzen Monat, so ist in diesem Monat für jeden Tag, für den der Vergütungsanspruch besteht, $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung zu zahlen.

(3) Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe der Vergütung, so ist für jeden Tag $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung zu zahlen; für den 31. eines Monats wird nichts gezahlt, in Schaltjahren werden für den 29. Februar $\frac{2}{30}$, in den übrigen Jahren für den 28. Februar $\frac{3}{30}$ der Monatsvergütung gezahlt.

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

(5) Dem Angestellten, der am Zahlungstage beurlaubt ist, wird auf Antrag die Vergütung für den laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden

Monats zustehenden Vergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

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

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

Ab schnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

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

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

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

der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

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

Krankenbezüge werden nicht gewährt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem der Angestellte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält, sofern dieser Zeitpunkt nach Beginn der 17. Woche der Arbeitsunfähigkeit eintritt und das Arbeitsverhältnis nicht bereits früher erloschen ist; die Rentenansprüche des Angestellten gehen in diesem Falle in Höhe der gegebenenfalls überzahlten Krankenbezüge auf den Arbeitgeber über.

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

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

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

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

wenn in den letzten drei Kalendermonaten mindestens 21 bezahlte Überstunden angefallen sind.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. c:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{90}$ der in den letzten drei Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst gewährt.

§ 38

Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

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

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

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

§ 39

Jubiläumszuwendungen

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

von 25 Jahren	200,— DM
von 40 Jahren	350,— DM

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

§ 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

§ 41

Sterbegeld

(1) Hinterläßt ein Angestellter einen Ehegatten oder Kinder, für die ihm Kinderzuschlag ganz oder teilweise zusteht, so erhalten diese Hinterbliebenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate die volle Vergütung (§ 26) des Verstorbenen als Sterbegeld. Sind an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag oder Vorschüsse über den Sterbemonat hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Bezüge angerechnet. Zahlung an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Hinterbliebene im Sinne des Satzes 1 nicht vorhanden, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(2) Die Hinterbliebenen eines Ausgesteuerten (§ 37) erhalten die Vergütung für den Sterbemonat vom Sterbetag ab und für zwei weitere Monate.

(3) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Hinterbliebenen als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeld Einrichtung erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder die Ruhegeld Einrichtung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Trennungsent-
schädigung, Umzugskostenersatzung

§ 42

Reisekostenvergütung

Für die Gewährung von Reisekostenvergütung sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

§ 43

Trennungsent-
schädigung

Für die Gewährung von Trennungsent-
schädigung sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

§ 44

Umzugskostenersatzung

(1) Der Angestellte, der auf Grund der Vorschriften dieses Tarifvertrages versetzt wird oder auf dienstliche Anordnung umzieht, erhält Umzugskostenvergütung nach Maßgabe der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen.

Wird der Angestellte auf Antrag aus zwingenden persönlichen Gründen nach einem anderen Dienstort versetzt, so kann ihm eine Umzugskostenbeihilfe gewährt werden, wie sie Kirchenbeamte unter gleichen Umständen erhalten können.

(2) Bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, der zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden muß, kann dem Angestellten eine Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der für die Kirchenbeamten hinsichtlich der Einberufung nichtbeamteter Personen jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden. Dabei richtet sich für Angestellte mit einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren die Umzugskostenbeihilfe sinngemäß nach § 2 Abs. 1 Buchst. d) des Umzugskosten-
gesetzes in Verbindung mit Nr. 22 Abs. 1 Buchst. a) der Durchführungsverordnung zum Umzugskosten-
gesetz, für die übrigen Angestellten sinngemäß nach § 2 Abs. 1 Buchst. d) des Umzugskosten-
gesetzes in Verbindung mit Nr. 22 Abs. 1 Buchst. b) der

Durchführungsverordnung zum Umzugskosten-
gesetz oder nach den an ihre Stelle tretenden Vorschriften.

Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug, so hat der Angestellte die Umzugskostenbeihilfe zurückzuzahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten mit eigenem Hausstand aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde und muß er eine Werkdienstwohnung räumen, so kann Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der für den Fall des Eintritts eines Kirchenbeamten in den Ruhestand geltenden Bestimmungen gewährt werden. Dies gilt entsprechend für die Hinterbliebenen eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Angestellten.

(3) Im übrigen gelten die in der Landeskirche jeweils geltenden Bestimmungen für das Umzugskostenrecht der Kirchenbeamten.

§ 45

Stufeneinteilung

Für Leistungen nach Maßgabe dieses Abschnitts werden zugeteilt

die Angestellten der VergGr. I bis IV a	der Stufe II,
die Angestellten der VergGr. IV b und V	der Stufe III,
die Angestellten der VergGr. VI und VII	der Stufe IV,
die Angestellten der VergGr. VIII bis IX	der Stufe V

der für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Reisekosten bzw. Umzugskostenstufen.

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen-
versorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Das Urlaubsjahr umfaßt die Zeit vom 1. April bis 31. März oder das Geschäftsjahr.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2 Buchst. c):

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

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt

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

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

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werk-tagen erhalten

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

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

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

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

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

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

§ 49

Zusatzurlaub

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

§ 50

Sonderurlaub

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

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

§ 51

Abgeltung

(1) Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,

- a) wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,
- b) im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde,
- c) im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigterweise aufgelöst worden ist.

Im Falle des § 47 Abs. 4 ist beim Ausscheiden des Angestellten eine Abgeltung nicht zulässig.

(2) Die Geldabfindung beträgt $\frac{1}{26}$ der monatlichen Vergütung (§ 26) für jeden abzugelenden Urlaubstag.

§ 52

Arbeitsbefreiung

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

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten

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

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

2. aus folgenden Anlässen:

- a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Angestellten, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- b) bei amts-, kassen- und vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Angestellten, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gilt,
- c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
- d) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Beschäftigungsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
- e) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Angestellten bedroht.

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

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

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

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werk-

tagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

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

Abchnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

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

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

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

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

§ 54

Außerordentliche Kündigung

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

§ 55

Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

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

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

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

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt 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 fünfundsünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

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

§ 57

Schriftform der Kündigung

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

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

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

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

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

mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

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

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

verursacht ist. In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis durch die Feststellung des Amtsarztes, 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) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

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

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

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

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen, 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.

Ab schn itt XIII

Ü b e r g a n g s g e l d

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung 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 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Angestellte wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Angestellte außerdem wegen
 - a) bevorstehender Heirat,
 - b) Schwangerschaft,
 - c) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
 - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes nach Vollendung des sechzigsten Lebensjahres

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

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so

steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

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

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

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

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

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werkstage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage — 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 oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz, der nach dem Beamtenversorgungsgesetz neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilfslosigkeitszuschlag sowie Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechen-

den Gesetze der Länder), soweit sie zum Ausgleich eines Schadens an Körper und Gesundheit geleistet werden.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:

Zu den sonstigen laufenden Bezügen aus öffentlichen Mitteln gehört auch das Arbeitslosengeld.

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in halben Monatsbeträgen am fünfzehnten und letzten Tage 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 laufende Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

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

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an die in § 41 Abs. 1 bezeichneten Hinterbliebenen in einer Summe gezahlt.

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Werkdienstwohnungen

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

(2) Bezieht der Angestellte als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Verwaltung oder dem Betrieb seines Arbeitgebers Energie oder Brennstoffe, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

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

§ 66

Schutzkleidung

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

§ 67

Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den in der Landeskirche jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen

Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68

Sachleistungen

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

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

§ 70

Ausschlussfristen

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

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

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

Ab schn itt XV

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 71

Besitzstandswahrung

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

1. Für den Angestellten, dessen Kündigungsfrist bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen länger ist als die sich für ihn nach § 53 Abs. 2 ergebende Frist, verbleibt es bei seiner bisherigen Kündigungsfrist, bis sich nach § 53 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.

War der Angestellte bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen bereits unkündbar, so bleibt er unkündbar.

2. Hat der Angestellte nach den bisherigen Bestimmungen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen für eine längere Dauer als nach diesem Tarifvertrag, so verbleibt es dabei.

3. Der Angestellte, der in der Zeit vom 1. April 1961 bis 31. März 1962 ausscheidet, erhält den Urlaub nach den Vorschriften des § 11 T.O. A, wenn dieser länger ist als der ihm nach § 48 Abs. 4 zustehende Urlaub.

4. Für eine Gemeindehelferin, die beim Abschluß dieses Tarifvertrages im Dienst steht und nach den bisherigen Bestim-

mungen Anspruch auf einen längeren Erholungsurlaub als nach diesem Tarifvertrag hat, wird der Besitzstand gewahrt.

5. Die Einreihung eines unter die Vergütungsordnung fallenden Angestellten, der beim Inkrafttreten des KAT günstiger als nach der Anlage 1 eingereiht war, bleibt unberührt.

§ 72

Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

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

2. Zu § 2:

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

3. Zu § 19:

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

4. Zu §§ 23 und 24:

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

5. Zu § 27:

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

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

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

6. Zu § 33 Abs. 6:

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

7. Zu § 37:

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

8. Zu § 53:

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

9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:

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

10. Zu § 63:

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

11. Zu § 70 Abs. 1:

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

12. Zu § 70 Abs. 2:

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

13. Zu Anlage 1:

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

§ 73

Schlichtungsvereinbarung

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

§ 74

Schlußvorschriften

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden aufgehoben

- a) der Tarifvertrag vom 3. Mai 1960 für Angestellte in Schleswig-Holstein und Hamburg mit Ausnahme des § 8 Ziff. 6 (Weihnachtszuwendungen für Angestellte),

- b) der Tarifvertrag vom 1. / 5. / 6. September 1960 über den Erholungsurlaub der Tarifangestellten 1960.

§ 75

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1965, schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann § 15 mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1963, schriftlich gekündigt werden.

Datum.

Unterschriften.

Anlage 1

Vergütungsordnung

Vergütungsgruppe I

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige Angestellte, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und hochwertige Leistungen aus der Gruppe II herausheben.

Vergütungsgruppe II

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige Angestellte, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit aus der Gruppe III herausheben.

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit abgeschlossener Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie gleichwertige Angestellte mit entsprechender Tätigkeit.

Kirchenmusiker mit A-Prüfung nach abgeschlossener Hochschulbildung für Kirchenmusik in A-Stellen, die für die Landeskirche von besonderer Bedeutung sind.

Vergütungsgruppe IV a

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabekreises aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben.

Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stellen, die sich durch ihre besonderen kirchenmusikalischen Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben.

Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau auf Friedhöfen ab 30 ha angelegter Fläche und 1000 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VII).

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung mit langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch künstlerische oder Spezialtätigkeit aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VI b.)

Vergütungsgruppe IV b

Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich aus der Vergütungsgruppe V b dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortliche Tätigkeit ausüben.

Propsteidiacone, Propsteijugendwarte und Landesjugendwart nach langjähriger Bewährung in Stellen von besonderer Bedeutung oder besonders vielseitigem Arbeitsbereich.

Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen mit anerkannter kirchlicher Berufsausbildung (z. B. als Diakon oder Gemeindeglieder/in) und anerkannter Oberseminar- ausbildung nach fünfjähriger Bewährung.

Sozialsekretäre mit entsprechender Ausbildung nach langjähriger Bewährung in Stellen von besonderer Bedeutung.

Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung in leitender Stellung, denen mindestens drei Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung ständig unterstellt sind, als Gesundheits-, Wohlfahrtspfleger oder Fürsorger.

Sozialarbeiter, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b herausheben, daß sie außenfürsorgerische Arbeiten mehrerer Bezirke zu koordinieren oder besonders schwierige fürsorgerische Sonderaufgaben durchzuführen haben.

Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Leiter

- a) von Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen,
- b) von heilpädagogischen Heimen.

Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Leiterinnen

- a) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen,
- b) von Kinderwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stellen, die sich in ihrer Gemeinde durch eine umfassende kirchenmusikalische Arbeit bewähren, frühestens jedoch nach zwei Jahren.

Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau

- a) auf Friedhöfen ab 15 ha angelegter Fläche und 500 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VII),
- b) auf Friedhöfen ab 25 ha angelegter Fläche und 800 Bestattungen jährlich.

Geschäftsführer

- a) der landeskirchlichen Männerarbeit,
- b) der landeskirchenlichen Frauenarbeit,
- c) des Landesjugendpfarramtes,
- d) des landeskirchlichen Hilfswerks nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.

Kirchenrechnungsführer in großen Kirchengemeinden nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe V a herausheben (z. B. Aufstellung und Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten

sowie deren Abrechnungen), sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VI b.)

Vergütungsgruppe V a

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung, die sich in einer Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr bewährt haben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

(Bewährung in einer Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr liegt dann vor, wenn der Angestellte nach erfolgreichem Besuch der Fachschule im Behördendienst oder in Privatbetrieben Berufserfahrungen gesammelt hat, die ihn zur vollwertigen Dienstleistung in nachstehenden Arbeitsgebieten befähigen:

1. Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verbindungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten — auch im technischen Rechnungswesen —, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung, oder
 2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)
- (Vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VI b.)

Vergütungsgruppe V b

Angestellte im Büro, Buchhaltereier, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die neben gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen ihres Aufgabenkreises auch gründliche, vielseitige Fachkenntnisse auf anderen, mit ihrem Aufgabenkreis zusammenhängenden Gebieten der Verwaltung (des Betriebes), bei der sie beschäftigt sind, und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

Propsteidiacone, Propsteijugendwarte und Landesjugendwart. Gemeindeglieder nach langjähriger Bewährung in Stellen von besonderer Bedeutung oder besonders vielseitigem Arbeitsbereich.

Gemeindeglieder und Gemeindegliederinnen in Stellen von besonderer Schwierigkeit und Verantwortung, insbesondere in Propstei- und landeskirchlichen Stellen.

Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen

- a) mit anerkannter kirchlicher Berufsausbildung (z. B. als Diakon oder Gemeindeglieder/in) und anerkannter Oberseminar- ausbildung,
- b) mit anerkannter Oberseminar- ausbildung nach fünfjähriger Bewährung.

Sozialsekretäre mit entsprechender Ausbildung und sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach langjähriger Bewährung.

Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung, die sich als Gesundheits-, Wohlfahrtspfleger oder Fürsorger drei Jahre bewährt haben.

Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Leiter

- a) von Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen,

- b) von Heimen der offenen Tür mit durchschnittlich täglich mindestens 400 Besuchern,
- c) von Kindertagesheimen und Kinderwohnheimen für körperlich oder seelisch gestörte oder für gefährdete Kinder,
- d) von Erziehungsheimen für verwahrloste Kinder.

Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Leiterinnen

- a) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 80 Plätzen,
- b) von Kinderwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

Kirchenmusiker

- a) mit A-Prüfung in A-Stellen,
- b) mit A- oder B-Prüfung in B-Stellen von besonderer Bedeutung.

Friedhofsverwalter

mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau oder mit Gärtnermeisterprüfung nach fünfjähriger Bewährung in der Stelle mit entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen

- a) auf Friedhöfen ab 8 ha angelegter Fläche und 250 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VII),
- b) auf Friedhöfen ab 20 ha angelegter Fläche und 500 Bestattungen jährlich.

Buchhalter

- a) in Propstei- oder Verbandskassen, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben, daß sie die Rechnungsführung und -legung selbständig durchführen,
- b) in der Landeskirchenkasse mit umfassenden Fachkenntnissen und überwiegend selbständigen Leistungen.

Geschäftsführer

- a) der landeskirchlichen Männerarbeit,
- b) der landeskirchlichen Frauenarbeit,
- c) des Landesjugendpfarramts,
- d) des landeskirchlichen Silzwerks.

Kassenleiter von Kirchengemeinerverbänden, denen bis zu drei Mitarbeiter unterstellt sind.

Kirchenrechnungsführer

- a) in mittleren Kirchengemeinden nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung,
- b) in großen Kirchengemeinden.

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann dieses Merkmal nicht erfüllen.

Die selbständigen Leistungen müssen sich auf die Tätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, beziehen. Der Umfang der selbständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

Gemeinde- und Jugenddiakone.

Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen nach vierjähriger Berufserfahrung oder in Stellen mit besonders vielseitigem Arbeitsbereich.

Jugendwarte mit förderlicher Ausbildung nach vierjähriger Berufserfahrung oder in Stellen mit besonders vielseitigem Arbeitsbereich.

Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen mit anerkannter Oberseminarausbildung.

Sozialsekretäre mit entsprechender Ausbildung und sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung, die als Gesundheits-, Wohlfahrtspfleger oder Fürsorger tätig sind.

Sozialarbeiter mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Leiter

- a) von Heimen der offenen Tür — soweit nicht in Vergütungsgruppe V b eingereiht —,
- b) von Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen.

Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Leiterinnen

- a) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen,
- b) von Kinderwohnheimen sowie

Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung mit der gleichen Tätigkeit.

Gemeindefröiwestern nach fünfjähriger Bewährung als Vollschwester.

Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in B-Stellen.

Küster (Kirchenvögte) an Kirchen von besonderer Bedeutung mit besonders verantwortungsvollem Arbeitsbereich.

Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung

- a) auf Friedhöfen ab 5 ha angelegter Fläche und 100 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (vgl. Klammer zu Vergütungsgruppe VII),
- b) auf Friedhöfen ab 8 ha angelegter Fläche und 150 Bestattungen jährlich.

Friedhofsobergärtner mit Gärtnermeisterprüfung als Stellvertreter eines in Gruppe V b eingestuften Friedhofsverwalters.

Buchhalter in Kassen, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, daß sie besonders schwierige Arbeiten verrichten (z. B. Führung von Abrechnungskonten für Ablieferungen und Kassenbestandsverstärkungen, für den Abrechnungsverkehr mit den Kassen und Zahlstellen; selbständiger Verkehr mit den bewirtschaftenden Stellen; Verwahrungsbuchhalter bei schwierig aufzuklärenden Posten; Buchhalter, die mit der selbständigen Bearbeitung von Vollstreckungsangelegenheiten betraut sind).

Hausdame im Predigerseminar und Hausdamen nach langjähriger Bewährung.

Kanzleivorsteher im Landeskirchenamt.

Kirchenrechnungsführer in mittleren Kirchengemeinden.

Leiter von Registraturen größeren Umfangs sowie Registraturangestellte, die sich durch besondere Leistungen und besondere Tüchtigkeit auszeichnen.

Sekretäre und Sekretärinnen mit selbständiger Tätigkeit in besonderer Vertrauensstellung nach mehrjähriger Bewährung.

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung bei entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Unter „technische Ausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, die er in der jeweils geltenden amtlichen Liste der Fachschulen, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen, aufgeführt ist.)

Vergütungsgruppe VII

Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. ihres Aufgabengebietes.)

Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen nach einjähriger, frühestens halbjähriger Berufserfahrung.

Jugendwarte mit förderlicher Vorbildung oder nach mehrjähriger Bewährung.

Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen

a) in der Stellung von Leiterinnen kleinerer Kindertagesstätten (Krippen, Kindergärten, Hort) oder Gruppenleiterinnen größerer Kindertagesstätten, wenn ihnen mindestens eine Hilfskraft unterstellt ist,

b) nach fünfjähriger Bewährung.

Gemeindefrauen mit Fachprüfung.

Fürsorgerische Hilfskräfte nach mehrjähriger Bewährung.

Gildenmeister.

Kirchenmusiker mit B-Prüfung in B-Stellen mit einfacheren Verhältnissen.

Küster (Kirchenvögte)

a) nach langjähriger Bewährung,

b) in mittleren Kirchengemeinden mit schwierigeren Verhältnissen,

c) in großen Kirchengemeinden.

Kirchendiener in mittleren Kirchengemeinden nach langjähriger Bewährung.

Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung oder entsprechender Vorbildung

a) auf Friedhöfen ab 3 ha angelegter Fläche und 70 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege (überwiegende Grabanlage und -pflege liegt vor, wenn die Zahl der von der Friedhofsverwaltung gepflegten Gräber höher ist als die der von privaten Gärtnern gepflegten Gräber),

b) auf Friedhöfen ab 5 ha angelegter Fläche und 100 Bestattungen jährlich.

Friedhofsobergärtner als Stellvertreter eines in Gruppe VI b eingestuftes Friedhofsverwalters.

Bibliotheksangestellte mit schwierigerer Tätigkeit nach langjähriger Bewährung.

Buchhalter und Kontenverwalter mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit in Kassen.

Sausdamen.

Kanzleivorsteher.

Kirchenbuchführer, wenn ihre Tätigkeit nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften ihres Aufgabengebietes erfordert.

Kirchenrechnungsführer.

Maschinenbucher an saldierenden Buchungsmaschinen mit mindestens sechs Zählwerken oder an Buchungsmaschinen mit Programmeinstellung.

Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und dem Ausbau einer Registratur.)

Sekretäre und Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung.

Stenotypistinnen mit schwierigerer Tätigkeit oder solche, die mit anderen qualifizierten Aufgaben betraut sind, nach langjähriger Bewährung.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit, sofern nicht anderweitig eingereiht, im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im Außendienst (z. B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach spezifizierten Angaben, ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung, Führung von Briefstagebüchern schwieriger Art, Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien, buchhalterische Übertragungsarbeiten Zinsstaffelberechnungen, Kontenführung).

Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen.

Jugendwarte.

Pfarrgehilfen mit förderlicher Vorbildung.

Selber im Gemeindedienst nach langjähriger Bewährung.

Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung.

Kinderpflegerinnen nach langjähriger Bewährung.

Gemeindefrauen.

Fürsorgerische Hilfskräfte ohne Abschlußprüfung.

Küster (Kirchenvögte).

Kirchendiener

a) in kleinen Kirchengemeinden mit einfachen Verhältnissen nach langjähriger Bewährung,

b) in kleinen Kirchengemeinden mit schwierigeren Verhältnissen,

c) in mittleren Kirchengemeinden.

Kirchendiener und Friedhofswärter im Doppelamt nach langjähriger Bewährung.

Amtsmeister.

Sausmeister nach langjähriger Bewährung.

Telefonisten mit langjähriger Tätigkeit und besonderen Leistungen.

Pförtner nach langjähriger Bewährung.

Friedhofsverwalter mit Gärtnergehilfenprüfung.

Friedhofsgärtner mit Gehilfenprüfung auf Friedhöfen ab 3 ha angelegter Fläche und 70 Bestattungen jährlich.

Bibliotheksangestellte mit schwierigerer Tätigkeit.

Fotolaboranten.

Kirchenbuchführer.

Stenotypistinnen mit halbjähriger Berufserfahrung, die vorwiegend und geläufig Stenogramme aufnehmen und diese schnell und in fehlerfreier deutscher Sprache in Maschinenschrift übertragen können.

Vergütungsgruppe IX

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

Selber im Gemeindedienst (ohne Ausbildung).

Kinderpflegerinnen.

Selberinnen in Kindergärten, Säuglingsheimen usw. ohne Prüfung.

Kirchendiener in kleinen Kirchengemeinden mit einfachen Verhältnissen.

Kirchendiener und Friedhofswärter im Doppelamt.

Sausmeister.

Amtsgehilfen.

Telefonisten.

Pförtner.

Friedhofsgärtner und Friedhofswärter auf Friedhöfen ab 2 ha angelegter Fläche und 50 Bestattungen jährlich.

Bibliotheksangestellte.

Maschinenschreiber.

Stenotypistinnen.

Protokollnotizen zur Vergütungsordnung (Anl. 1 zum KAT)

1. Kirchenmusiker in C-Stellen, die überwiegend andere Tätigkeiten einer bestimmten Fallgruppe der Vergütungsgruppen dieses Kataloges verrichten, werden nach dieser Vergütungsgruppe eingestuft.
2. Unter „Kirchenrechnungsführer“ sind solche Angestellte zu verstehen, die in der Regel mit den folgenden Aufgaben beschäftigt sind:
 - a) Aufstellen des Haushalts, Kassen- und Rechnungsführung und Rechnungslegung,
 - b) Kirchensteuererhebung,
 - c) Kirchenbuchführung,
 - d) Führung der kirchlichen Nebenkassen,
 - e) Personalsachen,
 - f) Liegenschaftsverwaltung.
3. Bei der Anwendung der Begriffe Kirchendiener, Küster (Kirchenvögte) im Sinne dieser Vergütungsordnung wird folgende Begriffsbestimmung zugrundegelegt:
 - a) Kirchendiener sind Mitarbeiter, deren Tätigkeit durch folgende Arbeiten ihr Gepräge erhält:

Reinigungsarbeiten, Botengänge, Aufsicht vor Unterricht usw., Zeizen, Vorbereitung der Amtshandlung und Gottesdienste, Pflege und Verwahrung der Abendmahlgeräte, kleinere Reparaturarbeiten;

- b) Küster (Kirchenvögte) sind Mitarbeiter, die neben der Tätigkeit eines Kirchendieners z. B. auch folgende Arbeiten verrichten:

Mitwirkung bei der Kollekten- und Klingbeutelabrechnung, Führung von Listen und Karteien, Verwaltung der Hilfskasse der Gemeinde, Verwaltung von Zeitchriften und Büchern.

4. Die Begriffe „Kleine, mittlere und große Kirchengemeinde“ werden wie folgt festgelegt:

Kleine Kirchengemeinde — bis zu 4000 Seelen oder eine Pfarrstelle,

mittlere Kirchengemeinde — mehr als 4000 Seelen oder mehr als eine regelmäßig besetzte Pfarrstelle,

große Kirchengemeinde — mehr als 10 000 Seelen oder mehr als vier regelmäßig besetzte Pfarrstellen.

5. Buchhaltereidienst im Sinne der jeweils ersten Fallgruppe bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

6. Soweit die Eingruppierung von Angestellten von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch unterstellte Beamte.

7. Die Rechtsstellung von Angestellten, die beim Inkrafttreten des kirchlichen Angestelltentarifvertrages die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausüben, ohne die kirchliche oder staatliche Anerkennung zu besitzen oder die kirchliche oder staatliche Prüfung abgelegt zu haben, wird durch das Inkrafttreten des kirchlichen Angestelltentarifvertrages nicht vermindert. Sind solche Angestellte mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt, so werden sie den Sozialarbeitern mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte zur Zeit des Inkrafttretens des kirchlichen Angestelltentarifvertrages noch nicht 10 Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt worden, so treten die Wirkungen dieser Vergütungsordnung für sie in Kraft, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben.

Neueingestellte Angestellte ohne kirchliche oder staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder kirchliche oder staatliche Prüfung als Jugendleiterinnen fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieser Vergütungsordnung.

8. Die Rechtsstellung der Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin, die beim Inkrafttreten des kirchlichen Angestelltentarifvertrages die Tätigkeit von Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten und Kinderwohnheimen ausüben, wird durch das Inkrafttreten des kirchlichen Angestelltentarifvertrages nicht verändert. Sind Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt, so werden sie den Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind die Kindergärtnerinnen zur Zeit des Inkrafttretens des kirchlichen Angestelltentarifvertrages noch nicht 10 Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt worden, so treten die Wirkungen dieser Vergütungsordnung für sie in Kraft, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben.

9. Jugendleiterinnen, die überwiegend mit Verwaltungs- und nicht mit Heimleitungsaufgaben beschäftigt werden, sind nach der jeweiligen Fallgruppe 1 dieser Vergütungsordnung einzureihen.
10. Als Sachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau im Sinne dieser Vergütungsordnung gilt die Ausbildung in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsgestaltung.
11. Als kirchliche Prüfungen gelten auch Prüfungen, die im Bereich der Inneren Mission abgelegt sind.
12. Als „mehrjährig“ gilt eine Zeit von mindestens zwei Jahren, als „langjährig“ eine Zeit von mindestens drei Jahren.
13. Die bei den Kirchengemeindeverbänden beschäftigten Kirchenrechnungsführer fallen unter die jeweilige Fallgruppe 1.

Anlage 2 a und b

Bis zu einer tarifvertraglichen Sonderregelung gilt § 72 Ziff. 2 KAT.

Anlage 2 c

Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an Berufsschulen.

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

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung

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

Nr. 3

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit

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

Nr. 4

Zu § 20 — Dienstzeit

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu Abschnitt XI — Urlaub

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

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

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

Nr. 6

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

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

Anlage 2 d

Sonderregelung

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

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

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

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

Protokollnotiz:

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

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden

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

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

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

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In

diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

Ar. 4

Zu § 36 — Auszahlung der Bezüge

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

Ar. 5

Zu § 37 Abs. 2 — Krankenbezüge

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

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

Ar. 6

Zu § 50 — Sonderurlaub

§ 50 Abs. 2 findet keine Anwendung.

Ar. 7

Zu Abschnitt XII — Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

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

von insgesamt mehr als 1 Monat	2 Wochen
von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen

zum Schluß eines Kalendermonats.

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

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

Vergütungstarifvertrag für Angestellte

Kiel, den 14. Dezember 1961

Das Landeskirchenamt gibt nachstehend den Wortlaut des zwischen der Landeskirche und dem Verband der Kirchlichen Arbeitnehmer Schleswig-Holstein geschlossenen Vergütungs-

tarifvertrages für die unter den Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT) fallenden Angestellten vom 28. November 1961 bekannt. Der Tarifvertrag wird unter gleichem Datum ebenfalls mit den Gewerkschaften ÖTV und DUG abgeschlossen.

Durch den Vergütungstarifvertrag, der rückwirkend am 1. April 1961 in Kraft getreten ist, wurde die bisher im Vorschußwege bzw. auf Grund von Einzelvereinbarungen vorgenommene Erhöhung der Grund- und Gesamtvergütungen der hauptberuflichen Angestellten im Zusammenhang mit dem Abschluß des KAT tarifvertraglich festgelegt. Die sich aus dem Vergütungstarifvertrag ergebenden Gehaltserhöhungen sind der Höhe nach nach Maßgabe der Kundverfügungen des Landeskirchenamtes vom 16. Juni 1961 — 10 645/61 — und 16. Oktober 1961 — 18 931/61 — bereits gezahlt worden, so daß die tarifvertraglich ab 1. April 1961 zustehende Nachzahlung zu keinen höheren Ausgaben führt. Der Zeitraum, für den die Erhöhungsbeträge der Grund- und Gesamtvergütungen gemäß Kundverfügung des Landeskirchenamtes vom 16. Juni 1961 — 10 645/61 — als sozialversicherungsfreier Vorschuß gewährt worden sind, ist wie folgt abzurechnen: Die gewährten Vorschußbeträge sind von den laufenden Bezügen des Monats einzubehalten, in dem die tarifvertragliche Nachzahlung für den betreffenden Zeitraum geleistet wird.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Göldner

J.-Nr. 22 542/61/VIII/7/H 4

*

Vergütungstarifvertrag zum Kirchlichen Angestelltentarif- vertrag (KAT) vom 28. November 1961

Zwischen

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

einerseits,

und

dem Verband der Kirchlichen Arbeitnehmer Schleswig-Holstein,
andererseits,
wird für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Angestelltentarifvertrages (KAT) fallenden Angestellten folgendes vereinbart:

§ 1

(1) Die Höhe der Grundvergütungen, der Steigerungsbeträge und der Aufrückungszulagen (§ 26 Abs. 3 KAT) sowie die Tarifklassen des Ortszuschlages (§ 29 KAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen der Angestellten, die im Zeitpunkt der Einstellung das 22. bzw. 26. Lebensjahr bereits überschritten haben (§ 27 Abs. 3 KAT), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Grundvergütungen der Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 22. bzw. 26. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 KAT), ergeben sich aus der Anlage 3.

(4) Die Gesamtvergütungen der Angestellten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 KAT), ergeben sich aus der Anlage 4.

§ 2

Für Angestellte, die am 31. März 1961 im Arbeitsverhältnis zu ihrem jetzigen Arbeitgeber gestanden haben, gilt folgendes:

(1) Für die Angestellten, die am 1. April 1961 das 22. bzw. 26. Lebensjahr vollendet hatten, werden die am 1. April 1961 nach bisherigem Recht zustehenden Grundvergütungen, höchstens jedoch die jeweiligen Höchstbeträge der Grundvergütungen

gen gemäß Anlage 1 zu dem Gehaltstarifvertrag vom 16. März 1960 (§ 8 Ziff. 1) des Tarifvertrages vom 3. Mai 1960 für Angestellte um 9 v. H. erhöht. Pfennigbeträge, die sich hierbei ergeben, werden bis zu 49 Pfennig auf volle Deutsche Mark abgerundet, sonst aufgerundet. Für die Angestellten, denen vom 1. April 1961 an ein Steigerungsbetrag zusteht, oder die mit Wirkung vom 1. April 1961 höhergruppiert worden sind bzw. werden, wird die am 31. März 1961 zustehende Grundvergütung zunächst um den Steigerungsbetrag oder um die Aufrückungszulage nach bisherigem Recht erhöht. Die so errechnete Grundvergütung wird gemäß Unterabsatz 1 erhöht.

(2) Die Angestellten, die am 1. April 1961 das 22. bzw. 26. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, erhalten die Grundvergütungen nach der Anlage 3; die Angestellten, die am 1. April 1961 das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, erhalten die Gesamtvergütungen nach der Anlage 4.

§ 3

(1) Die Überstundenvergütungen (§ 35 Abs. 2 KAT) betragen

in der VergGr.	DM	in der VergGr.	DM
I	5,80	V a und V b	4,15
II	5,20	VI b	3,65
III	5,20	VII	3,15
IV a	4,70	VIII	2,75
IV b	4,50	IX	2,50

(2) Die Sätze nach Abs. 1 werden für jede volle Überstunde gezahlt. Ergibt sich bei der wöchentlichen Überstundenberechnung der Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§ 4

Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Angestellte, die bis zum 17. Mai 1961 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt nicht für Angestellte, die im Anschluß an die auf eigenen Wunsch erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder in den kirchlichen Dienst oder in den Dienst eines Arbeitgebers, der den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) anwendet, eingetreten sind.

§ 5

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages wird der Tarifvertrag vom 15. Oktober 1960 über die Überstundenvergütungen der Angestellten aufgehoben.

§ 6

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1962, gekündigt werden.

Datum.

Unterschriften

*

Anlage 1

Grundvergütungen und Tarifklassen des Ortszuschlages für Angestellte vom vollendeten 22. bzw. 26. Lebensjahr an (zu §§ 26 und 29 KAT)

Verg. Gr.	Anfangsgrundverg. monatl.	Steigerungsbetrag monatl.	Auf-rückungs-zulage monatl.	Höchstbetrag d. Grundverg. monatl.	Tarifklasse d. Ortszuschlages
	DM	DM	DM	DM	
I	1 029	61	55	1 578	II
II	929	52	55	1 364	II
III	809	47	40	1 231	II
IV a	680	40	40	1 124	II
IV b	632	35	38	946	III
V a	545	32	33	850	III
V b	545	32	33	829	III
VI b	473	23	28	679	III
VII	403	19	24	589	IV
VIII	362	12	21	489	IV
IX	327	12	16	444	IV

Anlage 2

Grundvergütungen für die nach Vollendung des 22. bzw. 26. Lebensjahres eingestellten Angestellten (zu § 27 Abs. 3 KAT)

Verg. Gr.	Eingangsgruppe	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatl. in DM)												
		22.	24.	26.	28.	30.	32.	34.	36.	38.	40.	42.	44.	46.
I	III			1 029	1 029	1 029	1 060	1 107	1 154	1 201	1 248	1 295	1 341	
II	III			929	929	958	1 005	1 052	1 099	1 146	1 193	1 240	1 286	
III	III			809	856	903	950	997	1 044	1 091	1 138	1 185	1 231	
IV a	V b	680	680	687	719	751	783	815	847	879	907			
IV b	VI b	632	632	632	632	636	659	682	705	728	750			
V a	VI b	545	545	552	575	598	621	644	667	690	712			
V b	VI b	545	545	552	575	598	621	644	667	690	712			
VI b	VII	473	473	473	488	507	526	545	564	583	602	617		
VII	VIII	403	403	410	422	434	446	458	470	482	494	506	513	
VIII	IX	362	362	372	384	396	408	420	432	444	456	465		
IX	X	327	327	338	350	362	374	386	398	410	422	430		

Anlage 3

Grundvergütungen
für Angestellte unter 22 bzw. 26 Jahren
(zu § 28 KAT)

Verg.Gr.	Grundvergütung vor Vollendung des 26. Lebensjahres monatlich DM				Tarifklasse des Ortszuschlages
I	926,—				II
II	836,—				II
III	728,—				II

Verg.Gr.	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres monatlich DM				Tarifklasse des Ortszuschlages
	18.	19.	20.	21.	
VI b	—	—	—	588,—	III
V a + V b	—	—	—	507,—	III
VI	345,50	369,—	392,50	440,—	III
VII	294,—	314,50	334,50	375,—	IV
VIII	264,50	282,50	300,50	336,50	IV
IX	239,—	255,—	271,50	304,—	IV

Anlage 4

Gesamtvergütungen
für Angestellte unter 18 Jahren
(zu § 30 KAT)

Alter	Ortsklasse	Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen			
		VI mtl. DM	VII mtl. DM	VIII mtl. DM	IX mtl. DM
Vor Vollendung des 15. Lebensjahres	S	296,— (7,10)	254,50 (6,05)	234,— (5,43)	216,50 (4,91)
	A	286,—	246,—	225,50	208,—
	B	276,—	237,50	217,—	199,50
Nach Vollendung des 15. Lebensjahres	S	325,50 (7,80)	280,— (6,65)	257,50 (5,97)	238,— (5,40)
	A	314,50	270,50	248,—	229,—
	B	303,50	261,50	238,50	219,50
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	S	361,— (8,66)	310,50 (7,37)	285,50 (6,62)	264,— (5,98)
	A	349,—	300,—	275,—	254,—
	B	336,50	290,—	264,50	243,50
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	S	396,50 (9,51)	341,— (8,10)	313,50 (7,28)	290,— (6,57)
	A	383,—	329,50	302,—	278,50
	B	370,—	318,50	291,—	267,50

Anmerkung: Bei der in der Ortsklasse S zuständigen Gesamtvergütung ist in Klammern jeweils der in den Dienstorten Berlin und Hamburg zu gewährende Sonderzuschlag angegeben.