

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

Stück 22

Kiel, den 15. November

1966

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen —

II. Bekanntmachungen

Geschäftsordnung für den Theologischen Beirat (S. 159) — Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT) (S. 160) — Neue Anschrift der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (S. 180) — Stellenausschreibungen (S. 180) — Schrifttum (S. 180)

III. Personalien (S. 181)

Bekanntmachungen

Geschäftsordnung für den Theologischen Beirat

Auf Grund Artikel 86 (6) der Rechtsordnung erläßt die Kirchenleitung folgende Geschäftsordnung für den Theologischen Beirat:

Abschnitt I

Einberufung und Leitung

§ 1

(1) Nach Bekanntgabe der Zusammensetzung des Theologischen Beirats im KGVBl. beruft das dienstälteste Mitglied die erste Sitzung ein. Unter seiner Leitung wählt der Beirat den Vorsitzenden.

(2) Unter Leitung des Vorsitzenden werden ein stellvertretender Vorsitzender und zwei Schriftführer gewählt.

(3) Die Wahlen des Vorsitzenden und seines Stellvertreters erfolgen durch Stimmzettel.

§ 2

(1) Der Theologische Beirat tritt nach Bedarf, mindestens aber dreimal im Jahr, zusammen. Er muß zusammentreten, wenn mehr als sechs Mitglieder seine Einberufung verlangen.

(2) Der Vorsitzende läßt unter Angabe der Tagesordnung und Übersendung der Unterlagen möglichst 14 Tage vorher zu den Sitzungen ein.

(3) Zeit und Ort der nächsten Sitzung bestimmt der Beirat in der Regel am Schluß der Tagesordnung.

Abschnitt II

Teilnahme an den Sitzungen

§ 3

(1) Die Mitglieder sind zur Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet. Bei Verhinderung ist der Vorsitzende zu benachrichtigen.

(2) Die Bischöfe, der Landesprobst für Südholstein und der Landesuperintendent für Lauenburg werden zu den Sitzungen eingeladen (Art. 86 (3) KO).

(3) Der theologische Sachbearbeiter der Kirchenleitung nimmt beratend an den Sitzungen teil.

(4) Sachverständige können vom Vorsitzenden mit Zustimmung des Beirats für bestimmte Verhandlungspunkte hinzugezogen werden.

§ 4

Die Sitzungen des Theologischen Beirats sind nicht öffentlich.

Abschnitt III

Verhandlungen

§ 5

Der Vorsitzende leitet die Sitzungen des Beirats und ist für die Durchführung der Beschlüsse verantwortlich.

§ 6

(1) Der Beirat verhandelt über Fragen der Lehre und des Lebens der Kirche sowie des pfarramtlichen Dienstes auf Ersuchen der Inhaber des bischöflichen Amtes, der Kirchenleitung oder nach eigenem Ermessen (Art. 85 (1) KO).

(2) Er erarbeitet Gutachten zu Vorlagen, die das Bekenntnis und die Ordnungen der Landeskirche betreffen, soweit ihm diese Aufgaben von der Kirchenleitung übertragen werden (Art. 85 (2) KO).

(3) Er macht der Kirchenleitung Vorschläge für die Bischofswahl (Art. 81 (2) und 85 (3) KO).

§ 7

Zur Erarbeitung von Vorlagen kann der Beirat Ausschüsse einsetzen.

§ 8

Über Gegenstände, die in der Tagesordnung nicht angegeben sind, kann nur dann beraten werden, wenn keiner der Anwesenden Einspruch erhebt.

§ 9

Die Schriftführer fertigen über die Verhandlungen eine Niederschrift an, die allen Mitgliedern des Beirats, den Inhabern des bischöflichen Amtes, der Kirchenleitung und dem Landeskirchenamt zugestellt wird.

Abschnitt IV

Arbeitsergebnisse

§ 10

- (1) Zur Feststellung der Arbeitsergebnisse muß mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sein.
- (2) Die Ergebnisse der Verhandlungen sind in Beschlüssen, Stellungnahmen oder Gutachten niederzulegen.
- (3) Die den Stellungnahmen und Gutachten zustimmenden Mitglieder sind namentlich aufzuführen.
- (4) Wenn einmütige Stellungnahmen nicht zustandekommen, sind abweichende Auffassungen auf Verlangen in die Arbeitsergebnisse aufzunehmen.

§ 11

- (1) Der Vorsitzende des Beirats unterrichtet den Vorsitzenden der Kirchenleitung über die Arbeitsergebnisse.
- (2) Ihre Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Vorsitzenden der Kirchenleitung.
- (3) Mitglieder können über die Arbeit des Beirats nur mit Zustimmung seines Vorsitzenden berichten.

§ 12

- (1) Vorschläge zur Bischofswahl werden in einer Namensliste ohne weitere Zusätze dem Vorsitzenden der Kirchenleitung überreicht.
- (2) Der Beirat ordnet ein Mitglied ab, um dem Vorsitzenden der Kirchenleitung über die Verhandlungen mündlich zu berichten.
- (3) Die Niederschrift dieser Verhandlungen ist nach Abschluß der Bischofswahl zu vernichten.

Kiel, den 3. November 1966

Die Kirchenleitung
D. W e s t e r

KL-Nr. 1271/66

Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT)

Kiel, den 11. Oktober 1966

Der Tarifvertrag für kirchliche Arbeiter im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins — Kirchlicher Arbeitertarifvertrag — (KArbT) vom 4. Mai 1963 (Kirchl. Ges. u. V.-Bl. S. 67) ist seit seinem Inkrafttreten wiederholt erheblich geändert und ergänzt worden. Die bei der ersten Bekanntgabe gefertigten Sonderdrucke des KArbT sind vergriffen

und darüber hinaus überholt. Das Landeskirchenamt sieht sich aus diesen Gründen veranlaßt, die gegenwärtig geltende Fassung des KArbT nebst Anlagen neu bekanntzugeben. Der Abdruck erfolgt nachstehend. Eine Inhaltsübersicht des KArbT ist vorangestellt.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt
Im Auftrage:
Nordmann

Nz.: 3140 — 66 — X/7

Tarifvertrag

für kirchliche Arbeiter im Bereich der
Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins
— Kirchlicher Arbeitertarifvertrag —
(KArbT)

vom 4. Mai 1963¹⁾

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Geltungsbereich

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

II. Arbeitsvertrag

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

III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

IV. Arbeitszeit

- § 14 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15 Dienstplanmäßige u. betriebsübliche Arbeitszeit
- § 16 Arbeitsbereitschaft
- § 17 Rufbereitschaft
- § 18 Überstunden
- § 19 Arbeitsverfäumnis

V. Lohn

- § 20 Lohnabkommen
- § 21 Lohngrundlagen
- § 22 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
- § 23 Zeitzuschläge
- § 24 Erschwereniszuschläge
- § 25 Lohnformen
- § 26 Lohnanspruch und Lohnfortzahlung
- § 27 Sicherung des Lohnstandes bei Abordnung, Ver-
setzung und bei Wechsel der Beschäftigung
- § 28 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminde-
rung
- § 29 Lohnfortzahlung bei persönl. Arbeitsverhinderung
- § 30 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

Anm. ¹⁾ In der Fassung nach dem Stande vom 10. 10. 1966.

- § 31 Lohnfortzahlung bei Betriebs- und Verkehrsstörungen
 § 32 Besondere Entschädigungen
 § 32a Wegegeld

VI. Sozialleistungen

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

VII. Urlaub

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

VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

IX. Übergangsgeld

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

X. Besondere Vorschriften

- § 61 Werkdienstwohnungen, Sachleistungen
 § 62 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

XI. Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

- § 63

XII. Schluß- und Übergangsvorschriften

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

Anlage 1

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

Anlage 2

Sonderevereinbarung gemäß § 2 Buchst. b KArbT für nicht vollbeschäftigte Arbeiter

Anlage 3

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

Anlage 4

Erschwerniszuschlagsplan

Zwischen

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

einerseits,

und

- a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg,
 b) der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Landesbezirk Nordmark,
 c) dem Verband der kirchlichen Arbeitnehmer Schleswig-Holstein,

andererseits,

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

1. Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

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

§ 2

Sonderevereinbarungen

Für Arbeiter, die beschäftigt sind

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

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) geringfügig beschäftigte Arbeiter,
 b) Notstands-, Pflicht- und Fürsorgearbeiter,

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

II. Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftlichkeiten, Nebenabreden

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (Einzelvertrag oder Liste).
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 5

Probezeit

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

§ 6

Beschäftigungszeit

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

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

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

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

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

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

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

§ 7

Dienstzeit

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

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

(3) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Wehrdienst- und Reichsarbeitsdienstpflicht (aktive Dienstpflicht und Übungen),
- b) die Kriegsdienstzeit,
- c) die Zeit einer Kriegsgefangenschaft,
- d) die Zeit einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als Geisel nach Vollendung des 16. Lebensjahres.

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

§ 8

Ausschlußfrist

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

III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 9

Allgemeine Pflichten

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

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

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

(4) Der Arbeiter hat Arbeiten beurlaubter oder Erkrankter in den üblichen Grenzen mitzübernehmen.

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu § 9 Abs. 4:

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

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

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

(3) Bei Vertretung eines Angestellten oder Beamten mit höher zu bewertender Tätigkeit erhält der Arbeiter vom 13. Tage an zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10% des Tabellenlohnes.

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

§ 10

Ärztliche Untersuchungen

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

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

(3) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 11

Nebenbeschäftigungen

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

§ 11a

Personalakten

(1) Der Arbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch

durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

§ 12

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

§ 13

Arbeitsordnung

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

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

IV. Arbeitszeit

§ 14

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung der Durchschnitte ist ein Zeitraum von höchstens acht Wochen zugrunde zu legen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden, wenn regelmäßig wiederkehrend Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich vorliegt. Die dienstliche Beanspruchung darf nur in Ausnahmefällen und bei überwiegender Arbeitsbereitschaft mehr als zehn Stunden täglich (60 Stunden wöchentlich) betragen; eine Verlängerung über elf Stunden täglich (66 Stunden wöchentlich) bis zu zwölf Stunden täglich (72 Stunden wöchentlich) ist nur zulässig, wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfalle Arbeiten zu verrichten.

Kaufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft.

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

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

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

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

§ 15

Dienstplanmäßige und betriebsübliche Arbeitszeit

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

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

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

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

§ 16

Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft wird in der Regel mit 50 v. S. als Arbeitszeit bewertet und vergütet. Ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt und wie danach die Arbeitszeit festzusetzen ist, wird in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart. Bei Arbeitsbereitschaft eines Arbeiters, der dienstlich mindestens 44 Stunden wöchentlich beansprucht wird, ist der volle Lohn für mindestens 44 Stunden wöchentlich zu zahlen.

§ 17

Rufbereitschaft

(1) Jede angefangene Stunde, für die Rufbereitschaft angeordnet ist, wird durch Zahlung einer Entschädigung von 0,48 DM abgegolten.

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

(3) Wird der Arbeiter aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, ist der Grundlohn für mindestens zwei Arbeits-

stunden mit den Zuschlägen für die tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen. Die Wegezeit von und zur Wohnung gilt hierbei als Arbeitszeit.

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

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

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

Protokollnotiz zu § 17:

Arbeiter, für die

a) eine Rufbereitschaft gemäß § 67 Nr. 3) dergestalt angeordnet wird, daß sie außerhalb der normalen Arbeitszeit, ggf. auch an dienstfreien Kalendertagen, zur Schnee- und Glättebeseitigung zu erscheinen haben, oder

b) die Verpflichtung besteht, die Arbeit entsprechend den Witterungsbedingungen selbständig aufzunehmen,

erhalten für jeden Tag, für den diese Rufbereitschaft angeordnet ist, bzw. diese Verpflichtung besteht, eine Entschädigung in Höhe des Zweifachen der Entschädigung nach § 17 Abs. 1.

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

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

§ 18

Überstunden

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

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

(3) Werden während der Nacht oder an Sonn- und feiertagen Überstunden geleistet, die sich nicht unmittelbar an die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit anschließen, so wird der Grundlohn für mindestens drei Arbeitsstunden zuzüglich der Zuschläge für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.

Protokollnotiz:

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

Wird ein Arbeiter in derselben Nacht oder demselben Sonn- oder feiertag wiederholt zu Überstunden herangezogen, wird jede Arbeitsleistung für sich abgerechnet. Bleibt die Arbeitsleistung mehr als einmal unter drei Stunden, gilt die Lohn-

garantie für mindestens drei Stunden nur einmal, und zwar für die kürzeste Einzelarbeitsleistung.

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

(4) Überstunden sind grundsätzlich abzufeiern, und zwar bis zum Ablauf der sechsten Kalenderwoche nach der Woche, in der sie geleistet wurden. Für abzufeiernde Überstunden wird in dem Lohnzahlungszeitraum, in dem sie geleistet werden, lediglich der Überstundenzuschlag gezahlt. Der für abgefeyerte Überstunden zu gewährende Grundlohn wird in dem Lohnzahlungszeitraum gezahlt, in dem sonst durch das Abfeiern ein Lohnausfall entstehen würde. Nicht abgefeyerte Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der das Abfeiern zulässig ist, bezahlt.

Protokollnotiz:

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

§ 19

Arbeitsverfäumnis

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

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

(3) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist spätestens am dritten Krankheitstage einzureichen.

V. Lohn

§ 20

Lohnabkommen

Löhne und Lohnzulagen werden in Lohn tarifverträgen vereinbart.

Protokollnotiz:

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

§ 21

Lohngrundlagen

(1) Der Lohn wird nach

- der Arbeitsleistung, der Art und den besonderen Umständen der Arbeit,
- dem Dienstalter bzw. der Dienstzeit,
- dem Lebensalter,
- den örtlichen Verhältnissen gebildet.

Welche dieser Lohngrundlagen zugrunde gelegt werden, wird besonders vereinbart.

(2) Die Lohnbildung geht vom Tabellenlohn aus. Zum Tabellenlohn treten die Lohnzulagen. Tabellenlohn und Lohn-

zulagen ergeben den Grundlohn. Grundlohn und Lohnzuschläge bilden den Gesamtstundenlohn.

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

Protokollnotiz:

Über die Bildung der einzelnen Lohngruppen und die Einreihung der Arbeiter in diese Lohngruppen wird ein besonderer Tarifvertrag abgeschlossen.¹⁾ Bis zum Abschluß des Tarifvertrages bleibt das Lohngruppenverzeichnis (Anlage 2 zur T.O. B) einschl. der hierzu gehörenden ADG und sonstiger Bestimmungen in seiner jetzt gültigen Fassung in Kraft.

§ 22

Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Der Vollohn wird nach Vollendung des 20. Lebensjahres gezahlt.

(2) Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt der Lohn in allen Lohngruppen

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

des Vollohnes.

Unabhängig vom Lebensalter erhalten auf Antrag den Vollohn

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

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

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

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

§ 23

Zeitzuschläge

(1) Die Zeitzuschläge betragen

- für Arbeit an Sonntagen 30 v. H.,
- für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, 50 v. H.,
- für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Oster Sonntag und am Pfingstsonntag, 100 v. H.,
- für Arbeit nach 12 Uhr an den Tagen vor Neujahr, vor Oster Sonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag gemäß § 15 Abs. 4, 100 v. H.,
- für Überstunden und Mehrarbeitsstunden 30 v. H.,
- für Nachtarbeit 15 v. H.,

Ann.¹⁾ Vgl. den Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis vom 20. 11. 1964 (Kirchl. Ges. u. V.-Bl. 1965 S. 19).

- g) für Überstunden während der Nachtarbeitszeit so v. Z.,
 h) für nichtdienstplanmäßige Nachtarbeit, die keine Überstundenarbeit ist,
 für die ersten sechs aufeinanderfolgenden Tage $33\frac{1}{3}$ v. Z.,
 vom siebenten Tage an 15 v. Z.

des Grundlohnes.

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

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

§ 24

Erstschweriszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grade der Erstschweris ein Zuschlag zum Grundlohn gezahlt, wenn die Arbeit

- a) den Körper oder die eigene Arbeitskleidung des Arbeiters außergewöhnlich beschmutzt,
 b) besonders gefährlich, ekelerregend oder gesundheitschädlich ist,
 c) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht oder
 d) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.

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

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

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

(3) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus dem Erstschweriszuschlagsplan (Anlage 4). Soweit bisher höhere Erstschweriszuschläge gezahlt wurden, verbleibt es dabei.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

(1) Die Tätigkeiten, für die Erstschweriszuschläge bewilligt werden, sind im Erstschweriszuschlagsplan grundsätzlich erschöpfend aufgezählt. Darüber hinaus dürfen Erstschweriszuschläge nur gezahlt werden für Arbeiten, die im Erstschweriszuschlagsplan (Anlage 1) des BZT-G II Schleswig-Holstein aufgeführt sind. Den Erstschweriszuschlagsplan im Wege der Analogie anzuwenden, ist ausgeschlossen.

(2) Die Zuschläge werden nur für die Arbeitsstunden gezahlt, in denen die bezeichneten Arbeiten tatsächlich ausgeführt werden. Treffen auf eine Arbeit die Voraussetzungen mehrerer zuschlagsberechtigender Tätigkeiten zu, wird der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

(3) Die Parteien werden zu gegebener Zeit prüfen, ob eine Änderung des Erstschweriszuschlagsplanes notwendig ist. Bei einer Änderung wird der Zuschlag spätestens von dem Tage an gezahlt, an dem der Antrag bei einem Tarifpartner eingeht. Die Änderung des Erstschweriszuschlagsplanes setzt keine Kündigung voraus.

(4) Wenn sich der Lohn um mehr als 10% verändert, werden die Parteien erneut ohne Kündigung des Tarifvertrages verhandeln, um die Zuschläge der Lohnveränderung anzugleichen.

§ 25

Lohnformen

(1) Die Arbeiter werden grundsätzlich nach Stunden entlohnt. In besonderen Fällen können Wochen- oder Monatslöhne vereinbart werden.

Ausgehend von dem Grundlohn und von der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeiters können durch Einzelarbeitsvertrag Monatslöhne vereinbart werden.

(2) Die Löhne für Überstunden und Arbeitsbereitschaft sowie die Lohnzuschläge können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

(3) Akkordarbeit ist in Einzel- und Gruppenakkorden zu vergeben. Die Akkorde sind nach Zeiten oder Stücken zu bemessen. Dabei soll gegenüber dem Zeitlohn bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v. Z. erreicht werden.

§ 26

Lohnanspruch und Lohnfortzahlung

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

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

§ 27

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

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

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

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

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

§ 28

Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne der AVO oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne der AVO nicht mehr voll leistungsfähig, behält er, abweichend von § 21 Abs. 3, den jeweiligen Tabellenlohn seiner bisherigen Lohngruppe; daneben wird die dem Arbeiter jeweils zustehende Dienstalterszulage gewährt.

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

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

Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 25 Abs. 2 enthalten ist. Läßt sich der Anteil des Erschwerniszuschlages nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

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

Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als sie über die Zulagen und Zuschläge nach Unterabsatz 2 hinausgehen. Sind solche Lohnzulagen oder Lohnzuschläge in Prozentsätzen des Tabellen- oder Grundlohnes vorgesehen, werden sie aus dem Tabellen- bzw. Grundlohn errechnet, der der zugewiesenen Arbeit entspricht. Ist in einem Lohnabrechnungszeitraum der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Gesamtstundenlohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 garantierte Lohn, finden die Vorschriften für die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Zeitraum keine Anwendung.

(2) Das gleiche gilt

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

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Tabellenlohn der Lohngruppe — zuzüglich einer etwaigen Dienstalterszulage bzw. Dienstalterszulage —, in der er vorher war.

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

§ 29

Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

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

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

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann;
3. aus folgenden Anlässen für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit
 - a) bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
 - b) bei plötzlicher Erkrankung, wenn der Arbeiter nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt,
 - c) bei ambulanter ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, auch wenn Zahnersatz beschafft oder künstliche Glieder angepaßt, wiederhergestellt oder erneuert werden,
 - d) bei amts- oder kassenärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung,
 - e) zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen (z. B. Gesellenprüfung, Meisterprüfung), sofern sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
 - f) zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
 - g) zur Abwehr von Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeiters bedroht;
4. aus folgenden besonderen Anlässen
 - a) bei Wohnungswechsel des Arbeiters mit eigenem Hausstand

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 Arbeiters 2 Tage
- d) bei Einsegnung und entsprechenden kirchlichen Feiern sowie bei Eheschließung des Kindes für diesen Tag
- e) bei der silbernen oder goldenen Hochzeit des Arbeiters 1 Tag
- f) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder der Kinder sowie der im Haushalt des Arbeiters lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Arbeiter die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, bis zu 4 Tagen jedoch nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr
- g) bei der Niederkunft der Ehefrau bis zu 2 Tagen
- h) beim Tode des Ehegatten bis zu 4 Tagen
- i) beim Tode der Eltern oder Stiefeltern, Kinder oder Geschwister im gleichen Haushalt bis zu 2 Tagen außerhalb des gleichen Haushalts sowie beim Tode der Schwiegereltern oder Großeltern 1 Tag
- k) beim 25., 40. oder 50. jährigen Arbeitsjubiläum 1 Tag;
5. zur Teilnahme von gewählten Vertretern
- a) an Tagungen oder Sitzungen der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes der vertragschließenden Gewerkschaft bis zu einer jährlichen Höchstdauer von 14 Tagen
- b) an Tarifverhandlungen mit der Landeskirche ohne zeitliche Begrenzung.

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

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

§ 30

Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

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

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

§ 31

Lohnfortzahlung bei Betriebs- und Verkehrsstörungen

(1) Fällt die Arbeit infolge vorübergehender Betriebsstörungen technischer oder wirtschaftlicher Art (z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen) oder infolge behördlicher Maßnahmen aus, so wird der Lohn für die ausfallende Arbeitszeit, längstens für sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage, fortge-

zahlt, wenn der Arbeiter sich ordnungsgemäß zur Arbeit gemeldet hat.

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

§ 32

Besondere Entschädigungen

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

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

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

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

§ 32 a

Wegegeld

(1) Bei Abordnungen innerhalb des Beschäftigungsortes oder bei Arbeiten auf wechselnden Arbeitsplätzen, die eine Verlängerung des Hin- und Rückweges zwischen Wohnung und Arbeitsplatz um insgesamt mindestens 4 km zur Folge haben und bei denen die verlängerten Wege außerhalb der Arbeitszeit zurückgelegt werden, ist für den 4 km übersteigenden Gesamtmehrweg folgendes Wegegeld zu zahlen:

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

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

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

(2) Bei Gewährung von Freifahrten ist das Wegegeld um die Hälfte für die frei abgefahrene Strecke zu kürzen. Das Wegegeld muß jedoch mindestens 50 % des Grundlohnes betragen.

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

(4) In folgenden Fällen ist dem Arbeiter ein Zehrgeld in Höhe von 2,80 DM zu zahlen:

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

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

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

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

VI. Sozialleistungen

§ 33

Kinderzuschlag

Kinderzuschlag wird nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages gezahlt.

§ 34

Krankenbezüge

(1) Krankenversicherungspflichtige Arbeiter erhalten nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber vom ersten Tage der Versäumnis einer vollen Dienstschrift an Krankenbezüge, wenn sie infolge Krankheit arbeitsunfähig sind.

Beruhet die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der AVO, so werden die Krankenbezüge auch dann gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als vier Wochen bestanden hat.

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

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

(3) Arbeiter, deren Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit mindestens drei Jahre beträgt, erhalten für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit den Urlaubslohn als Krankenbezug. Nach Ablauf von sechs Wochen erhalten diese Arbeiter einen Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Darleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlohn.

(4) Arbeiter, deren Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit weniger als drei Jahre beträgt, erhalten einen Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages

zwischen den tatsächlichen Darleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlohn. Diese Arbeiter erhalten für die Zeit, für die ihnen Darleistungen des Sozialversicherungsträgers deshalb nicht gewährt werden, weil die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit verzögert worden ist, den Krankengeldzuschuß in der Höhe, in der sie ihn erhalten hätten, wenn die ärztliche Feststellung rechtzeitig erfolgt wäre.

(5) Nettourlohn ist der um die gesetzlichen Lohnabzüge verminderte Urlaubslohn. Zu den gesetzlichen Lohnabzügen treten 90 v. H. der vom Urlaubslohn berechneten Beitragsanteile des Arbeiters für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wenn die Beiträge für diese Versorgung während der Krankheit von dem Krankengeldzuschuß berechnet werden.

Protokollnotiz:

Zu den gesetzlichen Lohnabzügen rechnen nicht die Beitragsanteile des Arbeiters für die kirchengesetzlich geregelte zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(6) Die Krankenbezüge werden gewährt

- a) bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufsfrankheit im Sinne der AVO ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit und das Lebensalter bis zu 26 Wochen,
- b) bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr und an Arbeiter unter 18 Jahren bis zu 6 Wochen,
- c) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bis zu drei Jahren bis zu 13 Wochen,
- d) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren bis zu 26 Wochen,

jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsverhältnis, das mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden hat, vom Arbeitgeber aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit oder vom Arbeiter aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde, der den Arbeiter zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, gekündigt worden ist und vor Ablauf der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit endet. In diesem Fall werden die Krankenbezüge bis zu einer Dauer der Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen gewährt.

Vollendet der Arbeiter während der Arbeitsunfähigkeit eine der in den Buchstaben c) und d) genannten Beschäftigungszeiten, so wird Krankengeldzuschuß gewährt, wie wenn der Arbeiter die längere Beschäftigungszeit schon zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

Innerhalb eines Kalenderjahres werden die Krankenbezüge insgesamt nur für die vorstehende Dauer gewährt. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Arbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, so bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Die Frist nach Buchstabe a) läuft neben den Fristen nach den Buchstaben b) bis d). Die Dauer einer neuen Arbeitsunfähigkeit, die die Folge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Sinne der AVO ist, wird in die Frist nach Buchstabe a) einbezogen.

Bei jeder neuen Krankheit werden Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen gewährt, wenn dies für den Arbeiter günstiger ist.

(7) Ein von einem Träger der Sozialversicherung, einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes oder von der Versorgungsbehörde ver-

ordneter Kuraufenthalt steht einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit gleich. Die Absätze 1 bis 6 gelten sinngemäß.

Protokollnotiz:

Ein Kur- oder Heilverfahren ist nur dann verordnet, wenn die in Absatz 7 genannte Einrichtung die Kur oder das Heilverfahren unter voller Kostenübernahme angeordnet hat und der Arbeiter sich einer solchen Anordnung nur unter Gefährdung seiner sonstigen Ansprüche gegen die Einrichtung entziehen kann.

(8) Soweit in den Absätzen 1 bis 7 nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall vom 26. Juni 1957 (BGBI. I S. 649) in seiner jeweiligen Fassung Anwendung.

§ 35

Krankenbeihilfe

(1) Arbeiter, die nicht pflichtversichert sind oder als Pflichtversicherte wegen Aussteuerung keinen Anspruch auf Kassenbarleistungen haben, erhalten als Krankenbeihilfe die Krankenbezüge, die ihnen als Pflichtversicherte zustehen würden. Dies gilt nicht für Arbeiter, die deshalb keinen Anspruch auf Krankenbezüge haben, weil die Fristen nach § 34 Abs. 6 abgelaufen sind.

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

§ 36

Krankenbezüge und Krankenbeihilfe

beim Vorliegen von Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, hat der Arbeiter seine Ansprüche gegen den Dritten an den Arbeitgeber abzutreten oder ihm das Verfügungsrecht zu übertragen. Er hat ihm ferner unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist.

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

§ 37

Jubiläumszuwendungen

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

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

(2) Als Beschäftigungszeit im Sinne von Abs. 1 gelten

- a) die Beschäftigungszeit nach § 6,
- b) die Zeit der Beschäftigung — auch zur Ausbildung — vor Vollendung des 18. Lebensjahres beim jetzigen Arbeitgeber, wenn im übrigen die Voraussetzung zur Anrechnung dieser Zeit als Beschäftigungszeit erfüllt wäre,

c) Zeiten einer Beschäftigung bei Kirchengemeinden oder Verbänden einer Gliedkirche der EKdD, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

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

§ 38

Weihnachtszuwendungen

Weihnachtszuwendungen werden durch besonderen Tarifvertrag vereinbart.

§ 39

Sterbegeld

(1) Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod und hinterläßt der Arbeiter einen Ehegatten oder Kinder, für die ihm Kinderzuschlag ganz oder teilweise zusteht, so erhalten diese Hinterbliebenen ein Sterbegeld.

(2) Das Sterbegeld beträgt bei einer Beschäftigungszeit im Sterbemonat

- a) von weniger als 3 Jahren den zweihundertfachen,
- b) von drei Jahren bis weniger als 15 Jahren den dreihundertfachen,
- c) von 15 Jahren und mehr den vierhundertfachen

Betrag des Grundlohnes. Daneben wird für jedes Kind, für das im Sterbemonat Kinderzuschlag zusteht, ein Monatsbetrag des Kinderzuschlages gewährt.

(3) Sind an den Verstorbenen Zahlungen geleistet oder Vorstüsse gewährt worden, so werden diese auf das an die Hinterbliebenen zu zahlende Sterbegeld angerechnet. Zahlungen an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Hinterbliebene im Sinne des Abs. 1 nicht vorhanden, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

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

§ 40

Beihilfen

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

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

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

VII. Urlaub

§ 41

Regelmäßiger Erholungsurlaub

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

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Der Urlaub beträgt bei einem Lebensalter

bis zu 18 Jahren	24 Arbeitstage
über 18 bis 30 Jahre	18 Arbeitstage
über 30 bis 40 Jahre	22 Arbeitstage
über 40 Jahre	27 Arbeitstage.

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

§ 42

Zusatzurlaub

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

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

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

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

§ 43

Anrechnung zusätzlicher freier Tage

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

§ 44

Urlaub bei Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

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

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

§ 45

Anrechnungsvorschriften

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

(2) Ein von einem Träger der Sozialversicherung, einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines Betriebes oder von der Versorgungsbehörde verordneter Kur- oder Aufenthalt darf auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet werden.

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

§ 46

Antritt des Urlaubs

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

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

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

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

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

§ 47

Urlaubsabgeltung

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

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

§ 48

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

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

VIII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 49

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

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

(2) Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes beiderseits zum Schluß einer Arbeitswoche gelöst werden.

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

§ 50

Ordentliche Kündigung

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

Sie beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 1 Jahr bis zu 5 Jahren 4 Wochen zum Monatschluß,

von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Jahren 6 Wochen zum Monatschluß,

von mehr als 10 Jahren 3 Monate zum Vierteljahreschluß.

§ 51

Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages

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

§ 52

Ausschluß der Kündigung

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

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

§ 53

Außerordentliche Kündigung

Das Recht des Arbeitgebers und des Arbeiters zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus einem wichtigen Grunde bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeiter seine Einstellung oder Weiterbeschäftigung durch falsche oder gefälschte Urkunden über seine Person, durch Bestechung oder — auf Befragen — durch wahrheitswidrige Angaben über nicht getilgte gerichtliche Bestrafungen (auch soweit sie amnestiert sind) erschlichen hat. Ein wichtiger Grund ist auch der Kirchenaustritt.

§ 54

Formvorschriften

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

§ 55

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

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

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

§ 56

Beendigung des Arbeitsverhältnisses
infolge Berufsuntfähigkeit und Erwerbsuntfähigkeit

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

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das amtsärztliche Gutachten, durch das die Berufsuntfähigkeit oder Erwerbsuntfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, eingeht. Erhält der Arbeiter vor Zustellung des Rentenbescheides aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgung von dem Arbeitgeber, auf die die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartende Rente ganz oder teilweise angerechnet wird, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsbescheid zugestellt wird. Zum gleichen Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters, der von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist und dessen Berufsuntfähigkeit oder Erwerbsuntfähigkeit im Sinne der XVO durch amtsärztliches Gutachten festgestellt ist, wenn er eine angemessene Versorgung von dem Arbeitgeber erhält.

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

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

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

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

§ 57

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

IX. Übergangsgeld

§ 58

Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

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

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
- b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 49) beendet ist,
- d) der Arbeiter eine Abfindung auf Grund des Kündigungschutzgesetzes erhält,
- e) der Arbeiter auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

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

1. der Arbeiter wegen
 - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
 - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
 - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Arbeiterin auch wegen
 - a) bevorstehender Heirat,
 - b) Schwangerschaft,
 - c) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
 - d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 3 XVO nach Vollendung des 60. Lebensjahres
 gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

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

(4) Tritt der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 60 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

§ 59

Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sind, einen Wochenlohn — bei Monatslöhnen ein Viertel des letzten Monatslohnes —, mindestens aber zwei Wochenlöhne (die Hälfte des Monatslohnes), höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes (das

Vierfache des Monatslohnes), Zeiten einer Beschäftigung in einem Ausbildungsverhältnis oder als geringfügig beschäftigter Arbeiter bleiben unberücksichtigt.

(2) Wochenlohn im Sinne des Absatzes 1 ist der vor dem Tage des Ausscheidens zustehende Grundlohn vervielfacht mit der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechenden Stundenzahl zuzüglich des anteiligen Kinderzuschlags sowie des anteiligen Sozialzuschlages. Steht am Tage vor dem Ausscheiden kein Lohn zu, so wird das Übergangsgeld so bemessen, wie wenn der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.

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

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

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Arbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 58 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf solche Leistungen, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Leistungen für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Leistungen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz, der nach dem Beamtenversorgungsgesetz neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag sowie Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden 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 gehören auch Arbeitslosengeld und Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem WVG.

§ 60

Auszahlung des Übergangsgeldes

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

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

X. Besondere Vorschriften

§ 61

Werkdienstwohnungen, Sachleistungen

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

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

§ 62

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

XI. Mitwirkung der Mitarbeitervertretung

§ 63

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

XII. Schluß- und Übergangsvorschriften

§ 64

Ausschlußfrist

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

§ 65

Streitigkeiten

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

§ 66

Auflegung des Tarifvertrages

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

§ 67

Begriffsbestimmungen

1. Abordnung

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.

2. **Alters- und Hinterbliebenenversorgung, zusätzliche**
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist eine neben der Pflichtversicherung bei der Rentenversicherung der Arbeiter vorgenommene Versorgung der Arbeiter bei besonderen Versorgungseinrichtungen.
3. **Anlernling**
Anlernling ist, wer auf Grund eines Anlernvertrages in einem anerkannten Anlernberuf ausgebildet wird.
4. **Arbeiter**
Arbeiter sind männliche und weibliche Personen, die auf Grund privatrechtlicher Verpflichtung ein arbeiterrentenversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen sind.
5. **Arbeiter, vollbeschäftigte**
Vollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 33 Stunden wöchentlich beträgt.
6. **Arbeiter, nichtvollbeschäftigte**
Nichtvollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 22 Stunden, aber weniger als 33 Stunden wöchentlich beträgt.
7. **Arbeiter, geringfügig beschäftigte**
Geringfügig beschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als durchschnittlich 22 Stunden wöchentlich beträgt.
8. **Arbeiter, minderleistungsfähige**
Minderleistungsfähige Arbeiter sind Arbeiter, die nach amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt und deshalb bei Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten behindert sind.
9. **Arbeiter, vorübergehend beschäftigte**
Vorübergehend beschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, die aushilfsweise, für eine bestimmte Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck eingestellt sind.
10. **Arbeitsbereitschaft**
Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat. Sie liegt auch dann vor, wenn sie nach den gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften als Arbeitsbereitschaft zu betrachten ist.
11. **Arbeitstage**
Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat.
12. **Arbeitszeit, tägliche**
Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom festgesetzten Beginn bis zum festgesetzten Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.
13. **Beschäftigungszeit, anrechnungsfähige**
Anrechnungsfähige Beschäftigungszeit ist die in § 6 festgelegte Zeit.
14. **Dienstplanmäßige Arbeit**
Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
15. **Dienstzeit**
Dienstzeit ist die Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber einschließlich der angerechneten Vordienstzeiten (§ 7).
16. **Fürsorgearbeiter**
Fürsorgearbeiter sind Arbeitsfähige — auch Erwerbsbeschränkte —, denen Unterstützung durch Anweisung angemessener Arbeit gemeinnütziger Art gewährt wird (vgl. § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht von 13. Februar 1924 — *RGBl. I S. 100* — in der Fassung der späteren Änderungen).
17. **Gesamtstundenlohn**
Gesamtstundenlohn ist die Summe des Grundlohnes und der Lohnzuschläge.
18. **Grundlohn**
Grundlohn ist die Summe des Tabellenlohnes und der Lohnzulagen.
19. **Kurzarbeit**
Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit.
20. **Kurzarbeiter**
Kurzarbeiter sind vollbeschäftigte Arbeiter, deren Arbeitszeit vorübergehend gegenüber der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verkürzt ist.
21. **Lehrling**
Lehrling ist, wer auf Grund eines Lehrvertrages in einem anerkannten Lehrberuf ausgebildet wird.
22. **Lohnabrechnungszeitraum**
Lohnabrechnungszeitraum ist der Zeitraum, für den der Lohn vom Arbeitgeber endgültig abgerechnet wird.
23. **Lohnzahlungszeitraum**
Lohnzahlungszeitraum ist der Zeitraum, für den regelmäßig Lohnzahlungen in voller Höhe oder in Abschlägen gezahlt werden.
24. **Lohnzulagen**
Lohnzulagen sind Dienstalters-, bzw. Dienstzeit-, Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen.
25. **Lohnzuschläge**
Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 22) und Erschwerniszuschläge (§ 23).
- 25a. **Mehrarbeitsstunden**
Mehrarbeitsstunden sind die gemäß § 14 Abs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, welche die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 Satz 1 übersteigen.
26. **Nachtarbeit**
Nachtarbeit ist die Arbeit, die zwischen 2) und 6 Uhr geleistet wird.
27. **Nebenbeschäftigung**
Nebenbeschäftigung ist jede Tätigkeit, die der Arbeiter für einen anderen Arbeitgeber leistet, und jede eigene selbständige gewerbliche Tätigkeit.
28. **Notstandsarbeiter**
Notstandsarbeiter sind Arbeitslose, die zur Förderung öffentlicher Notstandsarbeiten nach §§ 140, 141, *WAVG* herangezogen werden.
29. **Pflichtarbeiter**
Pflichtarbeiter sind Arbeitsfähige — auch Erwerbsbeschränkte —, bei denen die Unterstützung von der Leistung angemessener Arbeit gemeinnütziger Art abhängig gemacht wird (vgl. § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht

vom 13. Februar 1924 — RGBl. I S. 100 — in der Fassung der späteren Änderungen).

30. Praktikanten
Praktikanten sind Personen, die eine Tätigkeit zum Zwecke der Berufsausbildung ausüben, ohne in einem Lehrverhältnis zu stehen.
31. Kufbereitschaft
Kufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeiters, sich in der eigenen Häuslichkeit oder an einem anderen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
32. Saisonarbeiter
Saisonarbeiter sind Arbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden.
33. (fortgefallen)
34. Sonntagsarbeit
Sonntagsarbeit ist die Arbeit, die von Sonntag 6 Uhr bis Montag 6 Uhr geleistet wird.
35. Tabellenlohn
Tabellenlohn ist der in der tariflich vereinbarten Lohn-tafel festgesetzte Lohn.
36. Überstunden
(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit von weniger als 15 Minuten werden nicht gewertet; Arbeitszeitüberschreitungen von 15 bis 30 Minuten werden als halbe Überstunde gewertet. Jede weitere angefangene halbe Überstunde wird als halbe Überstunde gewertet.
(2) Bei Arbeitern, mit denen eine kürzere als die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart ist, sind Überstunden die über die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Absatz 1 Unterabs. 2 gilt sinngemäß.
37. Urlaubslohn ist der Arbeitsverdienst einschließlich Kinderzuschlag, den der Arbeiter erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte. Zum Urlaubslohn rechnen auch ständige Lohnzuschläge, die der Arbeiter mindestens drei Monate bis zum Beginn des Urlaubs für jede Arbeitsstunde in derselben Höhe erhalten hat; hierzu rechnen auch Pauschalen gemäß § 25 Abs. 2.
38. Versetzung
Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.
39. Vollohn
Vollohn ist der nach vollendetem 20. Lebensjahr zu zahlende Lohn.
40. Volontäre
Volontäre sind Personen, die, ohne Lehrling zu sein, zum Zwecke der Ausbildung in der Regel unentgeltlich beschäftigt werden.
41. Werkzeuge
Werkzeuge sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.
42. Wochenarbeitszeit
Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit von Sonntag 6 Uhr bis zum nächsten Sonntag 6 Uhr.
43. Wochenfeiertage
Wochenfeiertage sind Werkzeuge, die gesetzlich oder auf Grund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.
44. Wochenfeiertagsarbeit
Die Wochenfeiertagsarbeit beginnt um 6 Uhr und endet um 6 Uhr des folgenden Tages; bei Wechselschichten beginnt die Wochenfeiertagsarbeit mit der Frühschicht und endet mit dem Beginn der Frühschicht des darauffolgenden Tages.
45. Wochentage
Wochentage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage sind.

§ 68

Übergangs- und Schlussvorschriften

(1) Arbeiter, die am 1. Juli 1962 wegen Krankheit arbeitsunfähig sind, erhalten die Krankenbezüge, wie wenn dieser Tarifvertrag bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit gegolten hätte, jedoch mit der Maßgabe, daß Krankenbezüge nach §§ 34 und 35 erst ab 1. Juli 1962 gezahlt werden.

(2) Für Ansprüche, die auf Grund des rückwirkenden Inkrafttretens des Tarifvertrages entstehen, verlängert sich die Ausschlussfrist (§ 64) um weitere drei Monate.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten außer Kraft

a) der Tarifvertrag für Arbeiter in der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins im Bereich des Landes Schleswig-Holstein vom 3. Mai 1960 mit Ausnahme des § 5 Nummern 6, 7 und 8,

b) der Tarifvertrag für Arbeiter in der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins im Bereich der freien und Hansestadt Hamburg vom 3. Mai 1960 mit Ausnahme des § 5 Nummern 3, 10, 11 und 12,

(4) § 41 Abs. 2 gilt vom 1. April bis 31. Dezember 1962 in folgender Fassung:

„Urlaubsjahr ist die Zeit vom 1. April eines Jahres bis zum 31. März des nächsten Jahres oder das Geschäftsjahr.“

Für Arbeiter, für die das Urlaubsjahr mit Wirkung vom 1. Januar 1963 auf das Kalenderjahr umgestellt worden ist, gilt folgendes:

1. Das Urlaubsjahr 1962 hat mit Ablauf des 31. Dezember 1962 geendet.

2. Für das Urlaubsjahr 1962 tritt in § 46 Abs. 1 Satz 3 an die Stelle der Frist von drei Monaten eine Frist von sechs Monaten.

3. Für das Urlaubsjahr 1963 tritt in § 46 Abs. 1 Satz 3 an die Stelle der Frist von drei Monaten eine Frist von fünf Monaten.

4. Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1962 begonnen hat, erhält für das Urlaubsjahr 1962 den Urlaub, den er zu beanspruchen gehabt hätte, wenn das Urlaubsjahr 1962 mit Ablauf des 31. März 1963 geendet hätte.

5. Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juli 1962 bis 31. Dezember 1962 begonnen hat, erhält

für das Urlaubsjahr 1962 den Urlaub nach § 44 Abs. 1 Satz 1.

Anlage 1

6. Für den Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1963 begonnen hat und im Laufe des Urlaubsjahres 1963 endet, gilt der Teil des Urlaubs, der nach dem bisherigen Recht für die Monate Januar bis März 1963 als Urlaub für das Urlaubsjahr 1962 gewährt worden ist oder noch zusteht, als Urlaub für die Monate Januar bis März des Urlaubsjahres 1963; dies gilt nicht für den Arbeiter, der in der Zeit vom 1. Oktober 1963 bis 31. Dezember 1963 wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 56) ausscheidet, wenn sein Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1962 begonnen hat.

§ 69

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1962 in Kraft. Abweichend von Satz 1 wird das Inkrafttreten

- a) für die unter § 2 Buchstabe a) fallenden Arbeiter auf den 1. Dezember 1962,
b) für § 34 auf den 1. Juli 1962,
c) für § 41 Abs. 2 auf den 1. Januar 1963 festgesetzt.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme der im folgenden Absatz genannten Vorschriften mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1966, schriftlich gekündigt werden.

(3) Es können

§ 14,

§ 67 Abs. 5, 6 und 7

§ 7 der Anlage 3

mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. März 1965 schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Mit Rücksicht auf das rückwirkende Inkrafttreten des Tarifvertrages und im Hinblick auf die im kommunalen Bereich bereits erfolgten Kündigungen wird vereinbart, daß die in Abs. 3 genannten Vertragsbestimmungen mit Abschluß dieses Tarifvertrages als gekündigt gelten.

Protokollnotiz zu § 69:

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

Kiel, den 4. Mai 1963

Unterschriften

Sondervereinbarung

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

§ 1

Diese Sondervereinbarung gilt für

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

Protokollnotiz zu Buchstabe b):

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

§ 2

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt — ausschließlich der Pausen (Ruhe- und Essenspausen) — bis zum 30. September 1963 durchschnittlich 48 Stunden, ab 1. Oktober 1963 durchschnittlich 45 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von höchstens 21 Kalendertagen zugrunde zu legen.

§ 3

(1) Bei Empfängern von Monatslohn ist Grundlohn im Sinne von § 23 Abs. 1 KArbT der durch 195 geteilte Monatslohn zuzüglich etwaiger Lohnzulagen.

(2) Überstunden sind die über durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

§ 4

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

Für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb sechs Kalenderwochen gewährt. Ist der Freizeitausgleich nicht möglich, wird für die Arbeit an Wochenfeiertagen der Zuschlag von 100 v. H. des Grundlohnes gemäß § 23 Abs. 1 Buchst. c KArbT gezahlt.

Protokollnotiz zu Unterabs. 1):

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

§ 5

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

§ 6

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

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

Anlage 2

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

§ 1

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

§ 2

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

§ 3

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

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

§ 4

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

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

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

(3) § 52 KArbT findet keine Anwendung.

§ 5

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

Anlage 3

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

I. Vorübergehend beschäftigte Arbeiter

§ 1

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

§ 2

§§ 34 und 35 KArbT finden nur bei einem Arbeitsunfall und bei einer Berufskrankheit im Sinne der KW Anwendung. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Nettoarbeitsentgelts (§ 2 ArbKrankhG) der Nettourlohslohn (§ 34 Abs. 5 KArbT) tritt.

§ 3

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

§ 4

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

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

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

§ 5

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

II. Saisonarbeiter

§ 6

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

§ 7

Die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit kann im Bedarfsfalle bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden. Für die in diesem Falle über durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich hinausgehende regelmäßige Arbeitszeit wird ein Zuschlag von 30 v. H. gezahlt; der Zuschlag kann pauschaliert werden.

§ 7a

Die vierwöchige Frist des § 34 Abs. 1 Satz 1 KArbT gilt nur bei der erstmaligen Aufnahme der Arbeit bei demselben Arbeitgeber.

§ 8

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

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

§ 9

Die Kündigungsfrist nach § 50 KArbT beträgt bei einer Beschäftigungszeit

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

III. Gemeinsame Vorschriften für vorübergehend beschäftigte Arbeiter und Saisonarbeiter

§ 10

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

Anlage 4 zum KArbT

Erschwerniszuschlagsplan (§ 24 Abs. 3)

	DM
1. Arbeiten an feststehenden Eisen- und Holzkonstruktionen, Arbeiten auf Gerüsten, Arbeiten auf Dächern mit einem Neigungswinkel von mindestens 45°	
a) in Höhen von 10 bis 20 m	0,15
b) in Höhen über 20 m	0,27
2. Malerarbeiten in einer Höhe über 12 m	0,27
3. a) Anstreicharbeiten, bei denen der Arbeiter mindestens 2 Std. in einer Schicht mit Bleifarbe, Nitrofarbe, Karbolium, Xylamon, Teer- oder Bitumenprodukten in Berührung kommt	0,27
b) desgl. bei Anstreicharbeiten über Kopf	0,45
c) desgl. bei Arbeiten in einer Höhe über 12 m	0,45
4. Arbeiten, bei denen der Arbeiter im Wasser, Schlamm oder flüssiger (nicht gestampfter) Betonmasse steht oder sonst in erheblichem Maße mit Wasser oder Schlamm in Berührung kommt	0,27
Bei geringfügiger Wasser- oder Schlammbildung infolge Niederschlags besteht kein Anspruch auf den Zuschlag.	
5. a) Arbeiten in Brunnen bis 5 m Tiefe	0,27
b) Arbeiten in Brunnen über 5 m Tiefe	0,45
6. Kanalisationsarbeiten, die von der Erdoberfläche aus durchgeführt werden; Auf- und Abladen von Kanalschlamm und das Reinigen der mit Kanalschlamm beschmutzten Kanalreinigungsgeräte	0,22
7. Kanalisationsarbeiten, die unterhalb der Erdoberfläche durchgeführt werden	0,35
8. Kanalisationsarbeiten unter der Erdoberfläche unter besonders schwierigen Verhältnissen	0,49
9. Montagearbeiten im Freien an Rohrleitungen und Eisenkonstruktionen	
a) bei Temperaturen von unter -5° bis -10° C	0,15
b) bei Temperaturen unter -10° C	0,45
10. Reparatur-, Reinigungs- und Betriebsarbeiten in Kohle- und Koksunkern	0,45
11. a) Reinigungs- und Reparaturarbeiten an stark verschmutzten, insbesondere verrosteten Rohrleitungen, Apparaten, Maschinen, Kränen, Motoren, Kraftfahrzeugen, soweit sie über das normale berufswöhnliche Maß hinausgehen	0,27
b) Reinigungsarbeiten an besonders stark verschmutzten Teilen in Ausnahmefällen (desgl. beim Schlackenaufzug und Dampfstrahler), wenn diese durch gesundheits- und hautschädigende Stoffe wie Tetra, Urania, Benzol, Kohöl usw. gereinigt werden müssen	0,45
c) Reinigungsarbeiten wie unter B) über Kopf	0,57
12. Reinigung der Füße von Kessel- und Koksanlagen	0,45
13. Reinigung der Züge einschl. Rauchkanal bis zum Rauchschieber bei einer Temperatur von	
a) mehr als 60° C	1,98
b) 40—60° C	0,72
c) weniger als 40° C	0,57
d) Reinigen der Kessel- und Rauchgaszüge der Ölkessel	1,14
14. Reparaturarbeiten an im Betrieb befindlichen Feuerungsanlagen	0,27
15. Arbeiten in Räumen unter Hitzeeinwirkung von mehr als 40° C am Arbeitsplatz (ausgenommen sind Arbeitsplätze an Kesseln in Heizungsanlagen), wenn der Arbeiter mindestens zwei Stunden in der Schicht dieser Einwirkung ausgesetzt ist	0,57
16. Kohlentrimmarbeiten	0,15
17. Reinigen von verstopften Abflußrohren in Aborten	0,45
18. Arbeiten mit Stacheldraht	0,15
19. Reinigung von Fenstern, die nach außen geöffnet werden, in Höhen über 10 m	0,15
20. Transportieren von Bordsteinen über 1,50 m Länge Betonstielrohren ab 400 mm Durchmesser großen Feldsteinen großen Grabsteinen (bei Hartstein 0,40 qm, bei Weichsteinen 0,50 qm) von Sand ohne mechanische Hilfswerkzeuge, wenn die Arbeit mindestens zwei Stunden ununterbrochen durchgeführt wird	0,24
21. Entfernen des Bodensatzes in Abortgruben, soweit der Arbeiter in die Grube einsteigen muß	0,72
22. a) Reinigung der öffentlichen Bedürfnisanstalten einschl. Anstrich der Wände	0,45
b) desgl. in besonderen Ausnahmefällen	0,57

23. Kehrichtabfuhr mit offenen Lastwagen unter erheblicher Staubbentwicklung	DM 0,27	Neue Anschrift der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft Kiel, den 24. Oktober 1966
24. Bedienen von handgeführten Schneeschleudern, Schneefräsen und sonstige Schneeräummaschinen	0,35	Die Hauptverwaltung und die Bezirksverwaltung Hamburg der Verwaltungsberufsgenossenschaft sind am 1. Juli 1966 in ein neues Verwaltungsgebäude in 2 Hamburg 39, Überseering 8, umgezogen. Arbeitsunfallmeldungen für Versicherte, für die die Verwaltungsberufsgenossenschaft zuständig ist, sind der Bezirksverwaltung Hamburg (Auf 0411/63711) zu melden. Bei allen Unfallmeldungen und sonstigen Zuschriften aus dem Bereich der Kirchengemeinden ist die Mitglieds-Nummer 31-00001 anzugeben.
25. Arbeiten in Bäumen in Höhen über 4 m	0,27	
26. Spritzen mit Schädlingsbekämpfungsmitteln	0,27	
27. Fällen von Bäumen und Tragen von Baumstämmen	0,15	
28. Herausnehmen von Bäumen von mindestens 40 cm Stammumfang mit Wurzelballen	0,15	
29. Umsetzen von Komposthaufen mit flüssigen Fäkalien von Sand	0,45	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Im Auftrage: M u s s
30. Streuen von Kunstdünger, wie Thomasmehl, Kali, Nitrophosphat und dergl.	0,15	Nz.: 3411 — 66 — XII/7
31. Arbeiten mit motorgetriebenen Erdlochbohrern und Einachserschleppern bei der Verwendung als Bodenfräsen	0,15	-----
32. Arbeiten mit motorgetriebenen Hackgeräten, Seckenscheren und Rückengeräten, wenn der Arbeiter mindestens drei Stunden in der Schicht mit diesen Geräten arbeitet	0,15	Stellenausschreibungen Die Stelle der Gemeindehelferin in der Kirchengemeinde Wankendorf (Propstei Plön) wird hiermit zur Bewerbung ausgeschrieben. Die Kirchengemeinde sucht eine Mitarbeiterin, die nach Möglichkeit die C-Prüfung abgelegt hat.
33. Schneiden, Abholzen und Roden von Dornenhecken oder besonders großen Dornensträuchern von Sand sowie Arbeiten in großen Rosenquartieren	0,15	Die Vergütung erfolgt nach KAT. Eine Wohnung (2 Zimmer, Küche, Bad) mit Ölheizung steht im neuen Gemeindehaus zur Verfügung. Arbeitsbereich: Kinder- und Jungchararbeit, Junge Gemeinde, Chorarbeit, keine Büroarbeit.
34. Unhygienische Reinigungsarbeiten im Leichenhaus	0,45	Bewerbungen werden erbeten an den Vorsitzenden des Kirchenvorstands: Pastor Wilhelm Drühe, 2355 Wankendorf, Kirchtor 38 (Telefon: 04326/274).
35. Sargträgerzuschlag — je Beerdigung	0,24	Nz.: 30 Wankendorf — 66 — XII/7
36. Ausheben und Umbetten von Leichen oder Gebeinen in Gräbern — je Kolonne	69,—	
37. Ausheben und Umbetten einer Kinderleiche	31,50	
38. Ausgraben und Öffnen eines Zinkfarges — je Kolonne	25,—	Die Kirchengemeinde Bredstedt (5000 Evangelische) sucht zum baldmöglichsten Antritt eine(n) Kirchenrechnungsführer(in).
39. Ausräumen von Gebeinen aus einer gemauerten Gruft — je Kolonne und Leiche	25,—	Vergütung nach KAT VII. Übernahme in das Beamtenverhältnis bei entsprechenden Voraussetzungen möglich. Gesucht wird ein(e) Bewerber(in) der (die) gute Verwaltungsfenntnisse besitzt und alle Aufgaben selbstständig wahrnehmen kann.
40. Ausheben eines Grabes mit Wasser in mindestens ein Jahr alten Belegfeldern — je Mann	7,50	1. Verwaltungsprüfung erwünscht.
41. Ausheben von Gräbern		Die Kirchengemeinde hilft bei der Beschaffung einer Wohnung. Umzugskosten soweit erforderlich.
a) bei 1 tief (1,50 m) — je Kolonne und Grab	0,57	Bewerbungen sind zu richten an den Kirchenvorstand Bredstedt, Süderstraße 32.
b) bei 2 tief (2,40 m) — je Kolonne und Grab	1,36	Nz.: 30 Bredstedt — 66 — XII/7
42. Ausheben von Gräbern bei einer Frosttiefe von 20 cm	0,15	
43. Verbrennungsarbeiten auf dem Verbrennplatz	0,18	

Protokollnotiz zu Anlage 4:

Für die Arbeiter im hamburgischen Bereich der Landeskirche gilt der Tarifvertrag über die Gewährung von Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschlägen nach § 29 MTL II an die Arbeiter der freien und Hansestadt Hamburg vom 24. Juni 1965. Der Katalog der Lohnzuschläge wird unabhängig von den Behördenbezeichnungen auch hinsichtlich des Teils B angewendet.

Schrifttum

Der Beobachter der Evangelischen Kirche in Deutschland beim Zweiten Vatikanischen Konzil, Professor D. Dr. Edmund Schlink, hat in der Reihe der Siebenstern-Taschenbücher einen Konzilsbericht veröffentlicht, in dem in allgemein verständlicher Form das Konzil geschildert und seine Ergebnisse aus evangelischer Sicht gewürdigt werden:

Edmund Schindl, Nach dem Konzil. Siebenstern-Taschenbuch Nr. 75. Einzelpreis 3,60 DM. Mengenpreise möglich bei Abnahme von mindestens 100 Exemplaren.

Im Ausaat-Verlag Wuppertal ist ferner eine Arbeitshilfe zur Gestaltung des Bibelfesttags (Sepagesimae) unter

dem Titel „Die Bibel für die Welt“ erschienen, herausgegeben von Gerhard Zimmermann. Einzelpreis 5,80 DM. Mengenpreise bei Abnahme von mindestens 10 Exemplaren. N. 3.: 1712 — 66 — XI/5a

Personalien

Die erste theologische Prüfung haben bestanden:

Am 28. Oktober 1966 die Studenten der Theologie

Theodor Ahrens aus Kuffee bei Kiel; Frau Hanna Ahrens aus Kuffee bei Kiel; Georg-Wilhelm Bleibom aus Mölln; Kai Börner aus Hamburg-Blankenese; Helmut Elliesen-Kliefoth aus Ahrensburg; Joachim Gerke aus Kiel; Sönke Hansen aus Sülsum; Otto Siger aus Kronshagen über Kiel; Hans Söllstein aus Eckernförde; Heinz-Erik Tversen aus Schleswig; Wulf Jaeger aus Bordesholm; Bruno Laudien aus Uetersen; Hartmut Liepke aus Ditzingen; Gunter Steffen aus Flensburg und Jürgen Strunf aus Klein-Törl.

Ordiniert:

Am 23. Oktober 1966 die Kandidaten des Predigtamtes Horst Gloy, Klaus Grabowski, Jens-Germann Görcher, Günther Jrgens, Christoph-Friedrich von Lowitzow, Horst Quandt, Nils Schroeder, Wolfgang Trippner, Hermann Trunz und Rudolf Willborn; sämtlich für den landeskirchlichen Hilfsdienst;

am 23. Oktober 1966 die Pfarrvikare Friedrich Hartmann, Alfred Powierski und Erich Schurbohm;

am 30. Oktober 1966 der Pfarrvikar Heinrich Lopau.

Eingeseget:

Am 23. Oktober 1966 die Kandidatin der Theologie Brigitte Neumann für das Amt einer Vikarin.

Ernannt:

Mit Wirkung vom 28. Oktober 1966 Dr. phil. Gerd Erdmann zum Studienassessor im Kirchendienst beim Klaus-Garms-Kolleg.

Berufen:

Am 16. Oktober 1966 der Pastor Karl Wilhelm Gesse, z. Z. in Neuschönningstedt, zum Pastor der Kirchengemeinde Schwarzenbek (2. Pfarrstelle), Landesuperintendentur Lauenburg;

am 31. Oktober 1966 der Pastor Ehlert Bruhn, z. Z. in Kosel, zum Pastor der Kirchengemeinde Kosel, Propstei Eckernförde;

am 2. November 1966 der Pastor Hans Witt, bisher in Lauenburg, zum Pastor der Kirchengemeinde Waabs, Propstei Eckernförde.

Eingeführt:

Am 9. Oktober 1966 der Pfarrvikar Fritz Meschonatz, beauftragt mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Neuenbrook, Propstei Münsterdorf;

am 16. Oktober 1966 der Pastor Karl Wilhelm Gesse als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Schwarzenbek, Landesuperintendentur Lauenburg;

am 21. Oktober 1966 der Pastor Peter Solborn als Pastor und Mitarbeiter im Hauptbüro des Silfswerks und des Landesverbandes der Inneren Mission in Rendsburg;

am 23. Oktober 1966 der Pastor Klaus-Jürgen Horn als Pastor der Kirchengemeinde Nordhastedt, Propstei Süderdithmarschen.

In den Ruhestand versetzt:

Zum 1. Februar 1967 Pastor Martin Behrendt in Gennstedt.

Entlassen:

Aus dem Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins auf seinen Antrag mit dem 1. November 1966 der Pastor Jürgen Reuß zwecks Übertritt in den Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Lübeck.

Verlust des Rechtes der öffentlichen Wortverkündigung und der Sakramentsverwaltung:

Wegen Übergangs in eine nicht kirchliche Tätigkeit hat der auf seinen Antrag mit dem 30. April 1958 aus dem Dienst der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins entlassene Pastor Hans von Berg, seinerzeit Hilfsgeistlicher in der Kirchengemeinde Steinbek, Propstei Stormarn, die durch die Ordination erworbenen Rechte gemäß § 96 des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands vom 14. 6. 1963 verloren.