

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

Stück 22

Kiel, den 12. November

1971

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen —

II. Bekanntmachungen

Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT) (S. 215) — Änderung und Ergänzung des kirchlichen Angestelltentarifvertrages (KAT) (S. 252)

III. Personalien —

Bekanntmachungen

Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT)

Kiel, den 28. Oktober 1971

Der Tarifvertrag für kirchliche Angestellte im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins — Kirchlicher Angestelltentarifvertrag — (KAT) vom 27. November 1961 ist seit der letzten Bekanntmachung vom 1. Oktober 1967 (KGVBl. S. 147) wiederholt ergänzt und geändert worden. Das Landeskirchenamt sieht es aus diesen Gründen für notwendig an, die gegenwärtig geltende Fassung des KAT nebst Anlagen neu bekanntzugeben. Der Abdruck erfolgt nachstehend. Eine Inhaltsübersicht ist vorangestellt.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Landeskirchenrat

Az.: 3212—71—XII/C 2

Tarifvertrag

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

vom 27. November 1961¹⁾

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Geltungsbereich

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

Anm.: ¹⁾ In der Fassung nach dem Stande vom 1. 7. 1971

II. Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

III. Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 6 Verpflichtung
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Belohnungen und Geschenke
- § 11 Nebentätigkeit
- § 12 Versetzung und Abordnung
- § 13 Personalakten
- § 14 Haftung

IV. Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 16 Arbeitszeit an Sonnabenden und vor Festtagen
- § 17 Überstunden
- § 18 Arbeitsversäumnis

V. Beschäftigungszeit, Dienstzeit

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

VI. Eingruppierung

- § 22 Eingruppierung bei der Einstellung
- § 23 Höher- und Herabgruppierung
- § 23a Bewährungsaufstieg
- § 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 25 Prüfungserfordernis

VII. Vergütung

- § 26 Bestandteile der Vergütung
- § 27 Grundvergütung

- § 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 25 Jahren
- § 29 Ortszuschlag
- § 30 Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren
- § 31 Kinderzuschlag
- § 32 Örtlicher Sonderzuschlag
- § 33 Zulagen
- § 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter
- § 35 Überstundenvergütung
- § 36 Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse
- VIII. Sozialbezüge
- § 37 Krankenbezüge
- § 38 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte
- § 39 Jubiläumszuwendungen
- § 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
- § 41 Sterbegeld
- IX. Reisekosten, Umzugskosten, Trennungsgeld
- § 42 Reisekostenvergütung
- § 43 (entfallen)
- § 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld
- § 45 (entfallen)
- X. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- XI. Urlaub, Arbeitsbefreiung
- § 47 Erholungsurlaub
- § 48 Dauer des Erholungsurlaubs
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Sonderurlaub
- § 51 Abgeltung
- § 52 Arbeitsbefreiung
- XII. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 53 Ordentliche Kündigung
- § 54 Außerordentliche Kündigung
- § 55 Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen
- § 56 Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- § 57 Schriftform der Kündigung
- § 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung
- § 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit
- § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen
- XIII. Übergangsgeld
- § 62 Voraussetzung für die Zahlung des Übergangsgeldes
- § 63 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 64 Auszahlung des Übergangsgeldes
- XIV. Besondere Vorschriften
- § 65 Werkdienstwohnungen
- § 66 Schutzkleidung
- § 67 Dienstkleidung
- § 68 Sachleistungen
- § 69 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften
- § 70 Ausschußfristen
- XV. Übergangs- und Schlußvorschriften
- § 71 Besitzstandswahrung
- § 72 Übergangsregelungen
- § 73 Schlichtungsvereinbarung
- § 74 Schlußvorschriften
- § 75 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages
- Anlage Vergütungsordnung
- Anlage 2a Sonderregelung für Angestellte in Anstalten und Heimen
- Anlage 2b Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte
- Anlage 2c Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte
- Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT)
Zwischen
der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins,
vertreten durch ihre Kirchenleitung,
einerseits,
und
a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport u. Verkehr,
b) der Deutschen Angestelltengewerkschaft,
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 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) inhaltlich wesentlich gleicher Tarifvertrag vereinbart:
- Abschnitt I
Geltungsbereich
§ 1
Allgemeiner Geltungsbereich
- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die im Lande Schleswig-Holstein und in der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigten Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins, ihrer Propsteien, Kirchengemeinden und Verbände sowie deren Einrichtungen, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

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

§ 2

Sonderregelungen

Für Angestellte

- a) in Anstalten und Heimen,
- b) als Lehrkräfte,
- c) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte

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

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

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

Abschnitt II

Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

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

§ 5

Probezeit

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

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Verpflichtung

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

§ 7

Ärztliche Untersuchung

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Allgemeine Pflichten

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

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

§ 9

Schweigepflicht

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

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

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen

usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

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

§ 10

Belohnungen und Geschenke

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

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

§ 11

Nebentätigkeit

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

§ 12

Versetzung und Abordnung

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

§ 13

Personalakten

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

§ 14

Haftung

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

Abschnitt IV

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 42 Stunden. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

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

- a) für Küster, Kirchendiener und Kraftfahrer auf 48 Stunden,
- b) für Hausmeister auf 51 Stunden,

wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich zwei bzw. drei Stunden täglich fällt.

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

§ 16

Arbeitszeit an Sonnabenden und vor Festtagen

(1) An Sonnabenden, an denen dienstplanmäßig gearbeitet wird, wird die Arbeitszeit nach Möglichkeit so verkürzt, daß der Nachmittag dienstfrei ist (Wochenendfrühschluß). Die ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage der Kalenderwoche verteilt. Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluß nicht für alle Angestellten möglich ist, sollen sie möglichst abwechselnd daran teilnehmen.

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

§ 17

Überstunden

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

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

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

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

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

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

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

(4) Für Angestellte der Vergütungsgruppe Ia sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

§ 18

Arbeitsversäumnis

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

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

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

Abschnitt V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

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

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

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

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

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

§ 20

Dienstzeit

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

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

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

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

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst sowie Zeiten der Dienstleistungen im Zivildienstkorps nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivildienstkorps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen),
- b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbands der früheren deutschen Wehrmacht,
- c) der im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten, Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst sowie Dienstzeiten als Angehöriger des Zivildienstkorps nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3 des Gesetzes über das Zivildienstkorps, soweit sie nicht nach Buchstaben a) oder b) anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- d) die Zeiten einer Kriegsgefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger,
- e) die Zeiten einer auf dem Kriegszustand beruhenden Zivilinternierung oder Gefangenschaft als deutscher Staatsangehöriger oder deutscher Volkszugehöriger nach Vollendung des sechzehnten Lebensjahres.

Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchst. b und d

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

§ 21

Ausschlußfrist

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

Abschnitt VI

Eingruppierung

§ 22

Eingruppierung bei der Einstellung

(1) Der Angestellte wird bei der Einstellung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung (Anlage 1) fest-

gelegt sind, in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

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

§ 23

Höher- und Herabgruppierung

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

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

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

(2) Der Angestellte ist unverzüglich höherzugruppieren,

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

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

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

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

§ 23a

Bewährungsaufstieg

Soweit in der Anlage 1 für einen Angestellten, der die Tätigkeitsmerkmale seiner Vergütungsgruppe erfüllt, die Höhergruppierung nach einer bestimmten Bewährungszeit vorgesehen ist, ist die Höhergruppierung nach Ableistung dieser Bewährungszeit vorzunehmen. Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 Abs. 1 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, an dem er auf Grund dieser Vorschrift in diese Vergütungsgruppe eingruppiert worden ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt, nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern innerhalb des kirchlichen oder diakonischen Dienstes,
 - b) Gebietskörperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
 - c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstabe b) genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten — bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, der Dienstleistungen im Zivildienst nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivildienstkorps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen) und bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu deren Dauer — sind unschädlich. Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme der Zeiten
 - a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,
 - b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,
 - c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
 - d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1, bis zu 26 Wochen,

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während deren der Angestellte
 - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,

- c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
6. Bewährungszeiten werden voll angerechnet, sofern der Angestellte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war.
7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in eine Vergütungsgruppe höhergruppiert worden ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, zu dem er auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in diese Vergütungsgruppe einzugruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 5. Dezember 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
- in die Vergütungsgruppen IXa bis VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
 - in die Vergütungsgruppen VIb bis IVb und Ib um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

(3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist. Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

- die Grundvergütung,

- der Ortszuschlag,
- der örtliche Sonderzuschlag,
- Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 Absatz 1 bis 7.

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

§ 25

Prüfungserfordernis

Eine tarifliche Regelung über die Ablegung von Verwaltungsprüfungen als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen Vb bis IVa bleibt vorbehalten.

Protokollnotiz:

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

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung der Angestellten besteht aus

- der Grundvergütung,
- dem Ortszuschlag,
- dem Kinderzuschlag,
- dem örtlichen Sonderzuschlag.

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

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

Protokollnotiz:

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

§ 27

Grundvergütung

(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in Vergütungsgruppen nach Lebensalterstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensalterstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis IXb das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen Ia bis IIa das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensalterstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensalterstufe.

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

Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppen Ia bis IIa gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

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

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

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

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

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

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

Protokollnotizen zu Absatz 6:

1. Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung

- a) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den KAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet; der Dienst bei einem kirchlichen Verein oder einer sonstigen kirchlichen Einrichtung, die den KAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, kann gleichgestellt werden;
- b) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört.

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

§ 28

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IVb bis IXb, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen Ib bis IIa, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen IVb bis IXb

- nach Vollendung des 18. Lebensjahres 92 v.H.,
- nach Vollendung des 19. Lebensjahres 96 v.H.,
- nach Vollendung des 20. Lebensjahres 100 v.H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen Ib bis IIa

- vor Vollendung des 23. Lebensjahres 95 v.H.

der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

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

(3) § 27 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

Für die Zuteilung zu den Tarifklassen des Ortszuschlages entsprechen

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
IX b bis VI b	bis einschließlich A 7
V c	A 8
V a und V b	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II a und II b	A 13 bis A 14
I a	A 15.

§ 30

Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

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

50 v.H. vor	Vollendung des 15. Lebensjahres,
55 v.H. nach	Vollendung des 15. Lebensjahres,
65 v.H. nach	Vollendung des 16. Lebensjahres,
75 v.H. nach	Vollendung des 17. Lebensjahres.

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

§ 31

Kinderzuschlag

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

(2) Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten wird der volle Satz des Kinderzuschlags gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich der Kinderzuschlag auf drei Viertel des vollen Satzes. Er vermindert sich auf die Hälfte des vollen Satzes, wenn der Angestellte aus einem zweiten Arbeitsverhältnis Anspruch auf Kinderzuschlag mindestens in Höhe der Hälfte des vollen Satzes hat.

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

- a) Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er den ihm zustehenden Kinderzuschlag, jedoch nicht mehr als die Hälfte des vollen Kinderzuschlags, wenn auch der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist.
- b) Ist der Angestellte nicht vollbeschäftigt, so erhält er keinen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte vollbeschäftigt ist.
- c) Ist der Angestellte vollbeschäftigt, so erhält er den vollen Kinderzuschlag, wenn der andere Anspruchsberechtigte nicht vollbeschäftigt ist. Steht dem anderen Anspruchsberechtigten ein Teil des Kinderzuschlags zu, so vermindert sich der Kinderzuschlag des Angestellten um diesen Teil.

(4) Für Kalendermonate, für die Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht, wird der Kinderzuschlag für das in Betracht kommende Kind nur insoweit gewährt, als er das gesetzliche Kindergeld übersteigt.

Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlages sind jedoch Kinder, für die nach Satz 1 kein Kinderzuschlag gewährt wird, zu berücksichtigen.

§ 32

Örtlicher Sonderzuschlag

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

§ 33

Zulagen

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

- a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind, und entsprechenden Kirchenbeamten unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
- b) wenn entsprechenden Kirchenbeamten im Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
- c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfang besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

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

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

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

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

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

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

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

(8) Angestellte der Vergütungsgruppen IXa, VIII, VII und VIb erhalten eine Treuezulage, wenn sie sich ohne Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber innerhalb der Landeskirche

in der Vergütungsgruppe IXa	6 Jahre,
in der Vergütungsgruppe VIII	6 Jahre,
in der Vergütungsgruppe VII	7 Jahre,
in der Vergütungsgruppe VIb	7 Jahre

bewährt haben. Die Treuezulage beträgt

in der Vergütungsgruppe IXa	22 DM,
in der Vergütungsgruppe VIII	27 DM,
in der Vergütungsgruppe VII	32 DM,
in der Vergütungsgruppe VIb	36 DM.

Die Treuezulage gilt nicht als Bestandteil der Grundvergütung. Sie fällt bei einer Höhergruppierung des Angestellten fort.

(9) Andere Zulagen oder Zuschläge werden nicht gewährt.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

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

§ 35

Überstundenvergütung

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

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

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

§ 36

Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Vergütung ist für den Kalendermonat zu berechnen und dem Angestellten am fünfzehnten eines jeden Kalendermonats für den laufenden Monat zu zahlen. Der Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ist zulässig. Fällt der Zah-

lungstag auf einen Sonntag, Feiertag oder allgemein arbeitsfreien Werktag, so finden die für die Kirchenbeamten jeweils maßgebenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Besteht der Vergütungsanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so werden für die Berechnung der auf den Anspruchszeitraum entfallenden Vergütung die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung, so gilt Absatz 2 entsprechend.

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

(5) Dem Angestellten, der am Zahlungstage beurlaubt ist, wird auf Antrag die Vergütung für den laufenden Kalendermonat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Kalendermonats zustehenden Vergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

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

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

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

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

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

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

nach einer Dienstzeit

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

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

Krankenbezüge werden nicht gewährt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem der Angestellte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Liegt dieser Zeitpunkt vor Ablauf der 16. Woche, so werden die Krankenbezüge bis zum Ablauf der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten; die Rentenansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Verzögert der Angestellte schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, so gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge in vollem Umfange als Vorschüsse; die Rentenansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge auf den Arbeitgeber über.

„Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 3 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.“

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

Wird der Empfänger einer Berufsunfähigkeitsrente erwerbsunfähig, und erhält er deshalb Erwerbsunfähigkeitsrente, gehen die Rentenansprüche nur bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Berufsunfähigkeitsrente und Erwerbsunfähigkeitsrente auf den Arbeitgeber über.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. c:

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

§ 38

Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

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

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

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

§ 39

Jubiläumswendungen

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

- von 25 Jahren 200,— DM,
- von 40 Jahren 350,— DM,
- von 50 Jahren 500,— DM.

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

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

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

(3) Hat der Angestellte, der vor dem 1. April 1961 eine Dienstzeit von 25 oder 40 Jahren vollendet hat, weder aus diesem Anlaß noch nach dem 1. April 1961 gemäß Absatz 1 eine Jubiläumswendung erhalten und erreicht er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 59 oder § 60 oder aus dem in § 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. d) genannten Grunde

keine Dienstzeit mehr, bei deren Vollendung nach Absatz 1 eine Jubiläumswendung gewährt wird, so erhält er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Jubiläumswendung; ihre Höhe richtet sich nach der in Absatz 1 genannten Dienstzeit, die er zuletzt vollendet hat. Satz 1 gilt entsprechend für den Angestellten, der vor dem 1. Mai 1963 eine Dienstzeit von 50 Jahren vollendet hat.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Angestellten, so wird die Jubiläumswendung den nach § 41 Abs. 1 Sterbegeldberechtigten gewährt. § 41 Abs. 5 Satz 1 gilt entsprechend.

§ 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

§ 41

Sterbegeld

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

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die leiblichen Abkömmlinge,
- c) die von ihm an Kindes statt angenommenen Kinder,
- d) die Verwandten der aufsteigenden Linie,
- e) die Geschwister und Geschwisterkinder,
- f) die Stiefkinder

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

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

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

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

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

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1

oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

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

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder die Ruhegeldeinrichtung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld

§ 42

Reisekostenvergütung

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

Für die Zuteilung zu den Reisekostenstufen entsprechen

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
IX b bis VII	bis einschl. A 6
VI b bis IV b	A 7 bis A 10
IV a bis Ia	A 11 bis A 15.

§ 43

(aufgehoben)

§ 44

Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen mit folgender Maßgabe sinngemäß anzuwenden.

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 KAT). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.
Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.
Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne Hausstand nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2

Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1 oder Abs. 3 Nr. 6 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes zugesagte Umzugskostenvergütung, wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt

- a) mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands und den ihnen angeschlossenen Gliedkirchen sowie deren Gemeinden und Verbänden,
 - b) mit dem Bund, einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
 - c) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den KAT, den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
5. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 Nrn. 4 und 5 des Bundesumzugskostengesetzes kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat.

§ 45

(aufgehoben)

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

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

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

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

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

- a) die Vergütung nach § 26,
- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- c) andere Zulagen, sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden und Bereit-

schaftsdienst der letzten drei Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten drei Kalendermonaten mindestens 21 bezahlte Überstunden angefallen sind.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2 Buchst. c):

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

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt²⁾

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr Werktage	nach vollendetem 40. Lebensjahr
Ia	27 (28)	32 (33)	36 (36)
Ib bis IVa	25 (26)	30 (31)	33 (33)
IVb bis VIb	22 (24)	26 (27)	31 (32)
VII bis IXb	20 (21)	25 (26)	28 (30)

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

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen erhalten

- Angestellte, die überwiegend in der Kinder- und Jugendarbeit beschäftigt sind,
- Gemeindeschwestern,
- Sozialarbeiter und Sozialsekretäre, die überwiegend im Außendienst beschäftigt werden,
- Angestellte, die als Aufsichtspersonen über Angestellte oder Arbeiter unter den gleichen Bedingungen wie diese zu arbeiten haben, sofern den zu beaufsichtigenden Angestellten oder Arbeitern auf Grund tariflicher Vorschriften ein Zusatzurlaub zusteht,
- Angestellte, die unter die Abteilung 14 der Anlage 1 (Vergütungsordnung des KAT) fallen³⁾.

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

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

Anm. ²⁾: Die Zahlen in Klammern gelten ab 1. 1. 1972.

Anm. ³⁾: Mit Wirkung vom 1. 1. 1972.

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

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

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

§ 49

Zusatzurlaub

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

§ 50

Sonderurlaub

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

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

§ 51

Abgeltung

(1) Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,

- wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,
- im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde,
- im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigterweise aufgelöst worden ist,
- im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59), wenn der noch zustehende Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

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

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

§ 52

Arbeitsbefreiung

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

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

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

2. aus folgenden Anlässen:

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

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

- | | |
|--|----------|
| a) bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Haustand | 1 Tag, |
| in Ausnahmefällen | 2 Tage, |
| b) bei Umzug anlässlich der Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zu | 4 Tagen, |
| c) bei Eheschließung des Angestellten | 2 Tage, |
| d) bei Einsegnung und entsprechenden kirchlichen Feiern, bei Eheschließung des Kindes | 1 Tag, |

- | | |
|--|----------|
| e) bei der silbernen und bei der goldenen Hochzeit des Angestellten | 1 Tag, |
| f) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes sowie der im Haushalt des Angestellten lebenden Eltern oder Stiefeltern, wenn der Angestellte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, bis zu | 4 Tagen, |
| jedoch nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr, | |
| g) bei der Niederkunft der Ehefrau | 2 Tage, |
| h) beim Tode des Ehegatten bis zu | 4 Tagen, |
| i) beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern im gleichen Haushalt bis zu | 2 Tagen, |
| außerhalb des gleichen Haushalts | 1 Tag, |
| k) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum | 1 Tag. |

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

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

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Hauptfachabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes bzw. Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

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

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

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

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

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

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| bis zu 1 Jahr | 1 Monat zum Monatsschluß, |
| nach einer Beschäftigungszeit | |
| von mehr als 1 Jahr | 6 Wochen, |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

§ 54

Außerordentliche Kündigung

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

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

§ 55

Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

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

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

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

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

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

§ 57

Schriftform der Kündigung

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

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

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

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

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

(3) Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbeschädigten im Sinne des § 1 des Schwerbeschädigtengesetzes endet abweichend von

den Absätzen 1 und 2 nicht durch die Feststellung der Berufsunfähigkeit durch einen Rentenversicherungsträger, wenn die Berufsunfähigkeit durch

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

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

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

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

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

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

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

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

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

Abschnitt XIII

Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

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

1. der Angestellte wegen

- a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
- b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
- c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

2. die Angestellte außerdem wegen

- a) bevorstehender Heirat,
- b) Schwangerschaft,
- c) Niederkunft in den letzten drei Monaten,
- d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezüge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes nach Vollendung des sechzigsten Lebensjahres

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

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder

wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

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

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Absatz 1 Satz 4 bis 6 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

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

Dabei bleibt eine Beschäftigung

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

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

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

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Absatz 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung

des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Bei Angestellten, die wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 60) oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten als laufender Bezug im Sinne des Satzes 2 auch 1,25 v.H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder zu einer Lebensversicherung des Angestellten gezahlt hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

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

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

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

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

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kinderzuschlag ganz oder teilweise zustand, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Abschnitt XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

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

§ 66

Schutzkleidung

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

§ 67

Dienstkleidung

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

§ 68

Sachleistungen

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

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

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

§ 70

Ausschlußfristen

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

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

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

Abschnitt XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

Besitzstandswahrung

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

1. Für den Angestellten, dessen Kündigungsfrist bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen länger ist als die sich für ihn nach § 53 Abs. 2 ergebende Frist, verbleibt es bei seiner bisherigen Kündigungsfrist, bis sich nach § 53 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.
War der Angestellte bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen bereits unkündbar, so bleibt er unkündbar.
2. Hat der Angestellte nach den bisherigen Bestimmungen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen für eine längere Dauer als nach diesem Tarifvertrag, so verbleibt es dabei.
3. Der Angestellte, der in der Zeit vom 1. April 1961 bis 31. März 1962 ausscheidet, erhält den Urlaub nach den Vorschriften des § 11 TO.A, wenn dieser länger ist als der ihm nach § 48 Abs. 4 zustehende Urlaub.
4. Für eine Gemeindehelferin, die beim Abschluß dieses Tarifvertrages im Dienst steht und nach den bisherigen Bestimmungen Anspruch auf einen längeren Erholungsurlaub als nach diesem Tarifvertrag hat, wird der Besitzstand gewahrt.
5. Die Einreihung eines unter die Vergütungsordnung fallenden Angestellten, der beim Inkrafttreten des KAT günstiger als nach der Anlage 1 eingereiht war, bleibt unberührt.
6. Für Kraftfahrer, die sich am 31. 3. 1963 im Dienstverhältnis befinden, verbleibt es bei der 45-Stundenwoche gemäß § 15 Abs. 1.

§ 72

Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

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

2. Zu § 2:

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

3. Zu § 19:

Der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist für das bei ihrem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis die Hälfte des Unterschieds zwischen der bis-

herigen Dienstzeit und der nach § 19 errechneten Beschäftigungszeit hinzuzuzählen. Die nach Satz 1 der Beschäftigungszeit hinzuzuzählende Zeit bleibt bei der Berücksichtigung der Beschäftigungszeit im Rahmen der Dienstzeitberechnung nach § 20 Abs. 1 außer Ansatz.

4. Zu §§ 23 und 24:

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

5. Zu § 27:

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

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

6. Zu § 33 Abs. 6:

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

7. Zu § 37:

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

8. Zu § 53:

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

9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:

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

10. Zu § 63:

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

11. Zu § 70 Abs. 1:

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

12. Zu § 70 Abs. 2:

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

13. Zu Anlage 1:

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

§ 73

Schlichtungsvereinbarung

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

§ 74

Schlußvorschriften

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden aufgehoben

- a) der Tarifvertrag vom 3. Mai 1960 für Angestellte in Schleswig-Holstein und Hamburg mit Ausnahme des § 8 Ziff. 6 (Weihnachtsgewährungen für Angestellte),
- b) der Tarifvertrag vom 1./ 5./ 6. September 1960 über den Erholungsurlaub der Tarifangestellten 1960.

§ 75

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft⁴⁾.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. März 1966, schriftlich gekündigt werden. Abweichend hiervon können § 27 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats und die Anlage 1 oder einzelne ihrer Teile oder Abschnitte mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Kiel, den 27. November 1961

Unterschriften

Anm. 4) Dieser Zeitpunkt gilt nur für die ursprüngliche Fassung des KAT.

Anlage 1

Vergütungsordnung

Vorbemerkungen

Die Vergütungsordnung enthält die Abschnitte A (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) und B (Besondere Tätigkeitsmerkmale). Für Angestellte, die außerhalb des Abschnitts A mit besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt sind, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts A nicht.

Inhaltsübersicht

Abschnitt A (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale)

- Abt. 01 Angestellte der Vergütungsgruppen IX b bis III
 Abt. 02 Angestellte mit wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit

Abschnitt B (Besondere Tätigkeitsmerkmale)

- Abt. 10 Kirchenmusiker
 Abt. 11 Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen
 Abt. 12 Gemeinde- und Jugendiakone
 Abt. 13 Gemeindeglieder(innen) und Angestellte mit entsprechender Tätigkeit
 Abt. 14 Angestellte im Pflegedienst
 Abt. 15 Sozialsekretäre
 Abt. 16 Küster, Kirchendiener und Angestellte im Friedhofsdienst
 Abt. 20 — frei —
 Abt. 21 Jugendwarte
 Abt. 22 Angestellte im Erziehungsdienst in Einrichtungen für Behinderte
 Abt. 23 Angestellte im Erziehungsdienst in Wohn- und Erholungsheimen für Kinder und Jugendliche
 Abt. 24 Angestellte im Erziehungsdienst in Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche
 Abt. 25 Angestellte in der offenen Sozialarbeit
 Abt. 26 Lehrkräfte an Mütterschulen
 Abt. 30 Verwaltungsangestellte
 Abt. 30a Angestellte im Schreibdienst
 Abt. 31 Technische Angestellte und Meister
 Abt. 32 Kraftfahrer
 Abt. 33 Hauspersonal, soweit als Angestellte tätig
 Abt. 34 Angestellte im Wirtschafts- und Küchendienst

Protokollnotizen

Abschnitt A

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Abteilung 01

01. Angestellte der Vergütungsgruppen IX b bis III

1. Vergütungsgruppe IX b

Angestellte mit einfachen Arbeiten im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im

Außendienst (z. B. nach Schema zu erledigende Arbeiten, Postabfertigung, Führung von Brieftagebüchern, Inhaltsverzeichnissen, Führung von einfachen Karteien, z. B. Zettelkatalogen, nach Eigen- oder Ortsnamen geordnete Karteien, Führung von Kontrolllisten, Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung, häufig wiederkehrender Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formulärmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen, Lesen von Reinschriften, Heraussuchen von Vorgängen an Hand der Tagebücher).

2. Vergütungsgruppe IX a
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) Angestellte mit schwieriger Tätigkeit, sofern nicht anderweitig eingereiht, im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im Außendienst (z. B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben, ständig wiederkehrende Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung, Führung von Brieftagebüchern schwieriger Art, Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien, buchhalterische Übertragungsarbeiten, Zinsstaffelberechnungen, Kontenführung).
 - b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.
4. Vergütungsgruppe VII
 - a) Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. ihres Aufgabenkreises).
 - b) Angestellte wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
5. Vergütungsgruppe VI b
 - a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann dieses Merkmal nicht erfüllen. Die selbständigen Leistungen müssen sich auf die Tätigkeit, die der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, beziehen. Der Umfang der selbständigen Leistungen ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
 - b) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

6. Vergütungsgruppe Vc

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

(Die Klammersätze zu Nr. 5 Buchst. a gelten entsprechend.)

7. Vergütungsgruppe Vb

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in Nr. 5a) und Nr. 6 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

8. Vergütungsgruppe IVb

a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich aus Nr. 7 dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben.

b) Angestellte wie zu Nr. 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

9. Vergütungsgruppe IVa

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus Nr. 8 Buchstabe a herausheben.

10. Vergütungsgruppe III

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Nr. 9 herausheben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 9, 22)

Abteilung 02

02. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit

1. Vergütungsgruppe IIa

Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Vergütungsgruppe Ib

a) Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus Nr. 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

b) Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus Nr. 1 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

c) Angestellte wie zu Nr. 1 nach elfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IIa, wenn sie die zweite theologische Prüfung für evangelische Geistliche oder eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im übrigen nach fünfzehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IIa.

(Den Zeiten in Vergütungsgruppe IIa stehen Zeiten gleich, die vor dem 1. Januar 1966 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind.)

3. Vergütungsgruppe Ia

Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Nr. 2 Buchst. a herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

Abschnitt B

Besondere Tätigkeitsmerkmale

Abteilung 10

10. Kirchenmusiker

1. Vergütungsgruppe VIb

Kirchenmusiker mit B-Prüfung in B-Stellen

2. Vergütungsgruppe Vc

Angestellte wie zu Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb

3. Vergütungsgruppe Vb

Angestellte wie zu Nr. 1, die umfassende kirchenmusikalische Arbeit leisten.

4. Vergütungsgruppe IVb

a) Kirchenmusiker mit A-Prüfung in A-Stellen

b) Angestellte wie zu Nr. 3, die sich durch ihre besonderen Leistungen aus Vergütungsgruppe Vb herausheben.

c) Angestellte wie zu Nr. 3 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

5. Vergütungsgruppe IVa

a) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a, die sich durch ihre besonderen Leistungen aus Vergütungsgruppe IVb herausheben.

b) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. b, die sich durch ihr Wirken außergewöhnliche Verdienste um die Kirchenmusik in der Landeskirche erworben haben.

c) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb.

6. Vergütungsgruppe III

a) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a, die in umfassender kirchenmusikalischer Arbeit ständig künstlerisch hervorragende Leistungen erbringen.

b) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa.

7. Vergütungsgruppe IIa und Ib

Auf Kirchenmusiker, die sich aus Nr. 6 Buchst. a dadurch herausheben, daß sie eine musikwissenschaftliche Hoch-

schulbildung abgeschlossen haben und sich durch ihr Wirken außergewöhnliche Verdienste um die Kirchenmusik in der Landeskirche erworben haben, ist die Abteilung 02 Nr. 1 und Nr. 2 Buchst. c anzuwenden. Es kann stattdessen auch eine Sonderregelung vereinbart werden, die der Genehmigung des Landeskirchenamtes bedarf.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 25 und 26)

Abteilung 11

11. Lehrkräfte für Religionsgespräche an Berufsschulen
 1. Vergütungsgruppe Vb
Lehrkräfte für Religionsgespräche bei Verwendung an berufsbildenden Schulen.
 2. Vergütungsgruppe IVb
 - a) Angestellte wie zu Nr. 1 mit abgeschlossener zusätzlicher Fachausbildung (z. B. Oberseminarausbildung).
 - b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
 3. Vergütungsgruppe IVa
 - a) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. a an Schulen mit besonders schwierigen Verhältnissen.
 - b) Angestellte wie zu Nr. 2 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb.
 4. Vergütungsgruppe III
Lehrkräfte für Religionsgespräche mit erster Theologischer Prüfung bei Verwendung an berufsbildenden Schulen.
 5. Vergütungsgruppe IIa
Lehrkräfte für Religionsgespräche mit abgeschlossener theologischer Ausbildung bei Verwendung an berufsbildenden Schulen.

Abteilung 12

12. Gemeinde- und Jugenddiakone
 1. Vergütungsgruppe VIb
Gemeinde- und Jugenddiakone.
 2. Vergütungsgruppe Vc
Angestellte wie zu Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.
 3. Vergütungsgruppe Vb
 - a) Angestellte wie zu Nr. 1 mit zusätzlicher Ausbildung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge oder mit gleichwertiger Zusatzausbildung.
 - b) Angestellte wie zu Nr. 1 in besonders schwieriger Tätigkeit.
 4. Vergütungsgruppe IVb
 - a) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a mit besonders verantwortungsvoller und schwieriger Tätigkeit (z. B. in großstädtischen Ballungszentren).
 - b) Angestellte wie zu Nr. 3 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

5. Vergütungsgruppe IVa
Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb.

Abteilung 13

13. Gemeindeglieder(innen) und Angestellte mit entsprechender Tätigkeit
 1. Vergütungsgruppe IXb
Helfer im Gemeindedienst (ohne Ausbildung).
 2. Vergütungsgruppe IXa
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung.
 3. Vergütungsgruppe VIII
 - a) Helfer im Gemeindedienst, Pfarrgehilfen und Gemeinsekretäre mit förderlicher Vorbildung.
 - b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.
 4. Vergütungsgruppe VII
Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
 5. Vergütungsgruppe VIb
Gemeindeglieder(innen) nach dem Abschluß einer anerkannten Ausbildung.
 6. Vergütungsgruppe Vc
 - a) Angestellte wie zu Nr. 5 mit besonders schwieriger Tätigkeit.
 - b) Angestellte wie zu Nr. 5 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.
 7. Vergütungsgruppe Vb
 - a) Angestellte wie zu Nr. 5 mit zusätzlicher Ausbildung als Katechet, Sozialarbeiter, Sozialpädagoge oder mit gleichwertiger Zusatzausbildung.
 - b) Angestellte wie zu Nr. 6 Buchst. a, die sich durch die besondere Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus Vergütungsgruppe Vc herausheben.
 8. Vergütungsgruppe IVb
Angestellte wie zu Nr. 7 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
 9. Vergütungsgruppe IVa
Gemeindeglieder(innen) als Landeskirchliche Beauftragte für Gemeindeglieder(innen).

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

Abteilung 14

14. Angestellte im Pflegedienst
 1. Vergütungsgruppe IXb
 - a) Haus- und Familienpflegehelfer(innen)
 - b) Altenhelfer(innen).
 2. Vergütungsgruppe IXa
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Dorfhelferinnen, Haus- und Familienpflegerinnen, Altenhelfer(innen) mit abgeschlossener Ausbildung und Prüfung.
- b) Krankenpflegehelfer(innen) mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpflegehelfer(in).
- c) Gemeindeschwestern mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpflegehelferin.
- d) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.

4. Vergütungsgruppe VII

- a) Gemeindeschwestern mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester.
- b) Krankenpfleger und Krankenschwestern mit staatlicher Erlaubnis als Krankenpfleger (-schwester).
- c) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. b in Altenpflegeheimen bzw. Pflegeabteilungen in entsprechenden Einrichtungen.
- d) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis c nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

5. Vergütungsgruppe VIb

- a) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a mit besonders schwierigem Tätigkeitsbereich.
- b) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. b in Altenpflegeheimen bzw. Pflegeabteilungen in entsprechenden Einrichtungen.
- c) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a bis c nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

6. Vergütungsgruppe Vc

- a) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. b in Einrichtungen mit besonders schwierigen Verhältnissen.
- b) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a und b nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

Abteilung 15

15. Sozialsekretäre

1. Vergütungsgruppe VII

Sozialsekretäre mit abgeschlossener allgemeiner Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung.

2. Vergütungsgruppe VIb

- a) Sozialsekretäre wie zu Nr. 1 mit einer mindestens einjährigen anerkannten zusätzlichen Ausbildung.
- b) Sozialsekretäre wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.

3. Vergütungsgruppe Vc

Sozialsekretäre wie zu Nr. 2 Buchst. b nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.

4. Vergütungsgruppe Vb

- a) Sozialsekretäre wie zu Nr. 2 mit besonders verantwortungsvollem Tätigkeitsbereich.
- b) Sozialsekretäre wie zu Nr. 2 Buchst. a nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.

5. Vergütungsgruppe IV b

Sozialsekretäre wie zu Nr. 4 Buchst. a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

Abteilung 16

16. Küster, Kirchendiener und Angestellte im Friedhofsdienst

1. Vergütungsgruppe IX b

- a) Friedhofswarte auf Friedhöfen ab 1,5 ha angelegter Fläche und 30 Bestattungen jährlich.
- b) Kirchendiener sowie Kirchendiener und Friedhofswarte im Doppelamt.

2. Vergütungsgruppe IX a

Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Küster (Kirchenvögte).
- b) Kirchendiener sowie Kirchendiener und Friedhofswarte im Doppelamt in großen und mittleren Kirchengemeinden sowie in kleinen Kirchengemeinden mit schwierigen Verhältnissen.
- c) Friedhofswarte auf Friedhöfen ab 2 ha angelegter Fläche und 50 Bestattungen jährlich.
- d) Friedhofsverwalter.
- e) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.

4. Vergütungsgruppe VII

- a) Küster (Kirchenvögte) in mittleren Kirchengemeinden mit schwierigen Verhältnissen und in großen Kirchengemeinden.
- b) Friedhofsverwalter mit Gärtnergehilfenprüfung auf Friedhöfen ab 2 ha angelegter Fläche und 50 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege¹⁾ oder auf Friedhöfen ab 3 ha angelegter Fläche und 90 Bestattungen jährlich.
- c) Friedhofsangestellte mit Gärtnergehilfenprüfung als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, der eine Tätigkeit nach Nr. 5 Buchst. b ausübt.
- d) Friedhofsangestellte mit Gärtnermeisterprüfung, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- e) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis d nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

5. Vergütungsgruppe VIb

- a) Küster (Kirchenvögte) in mittleren und großen Kirchengemeinden mit besonders verantwortungsvollem Arbeitsbereich.
- b) Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung oder Friedhofsverwalter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Leistungen erbringen,
auf Friedhöfen ab 4 ha angelegter Fläche und 100 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege
oder
auf Friedhöfen ab 5,5 ha angelegter Fläche und 150 Bestattungen jährlich.
- c) Friedhofsangestellte mit Gärtnermeisterprüfung oder Friedhofsangestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Leistungen erbringen,

als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, die eine Tätigkeit nach Nr. 6 ausüben.

- d) Friedhofsangestellte mit Gärtnermeisterprüfung in entsprechender Tätigkeit auf Friedhöfen ab 20 ha angelegter Fläche.
- e) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a bis d nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

6. Vergütungsgruppe Vc

- a) Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung auf Friedhöfen ab 5,5 ha angelegter Fläche und 150 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege oder auf Friedhöfen ab 7 ha angelegter Fläche und 225 Bestattungen jährlich.
- b) Friedhofsangestellte mit Gärtnermeisterprüfung als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, der eine Tätigkeit nach Nr. 7 Buchst. a ausübt.

7. Vergütungsgruppe Vb

- a) Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau oder Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung und entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen auf Friedhöfen ab 7 ha angelegter Fläche und 225 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege oder auf Friedhöfen ab 10 ha angelegter Fläche und 400 Bestattungen jährlich.
- b) Friedhofsangestellte mit Gärtnermeisterprüfung als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, der eine Tätigkeit nach Nr. 8 Buchst. a ausübt.
- c) Friedhofsangestellte mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau in entsprechender Tätigkeit auf Friedhöfen ab 20 ha angelegter Fläche.

8. Vergütungsgruppe IVb

- a) Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau oder Friedhofsverwalter mit Gärtnermeisterprüfung und entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen auf Friedhöfen ab 10 ha angelegter Fläche und 400 Bestattungen jährlich mit überwiegender Grabanlage und -pflege oder auf Friedhöfen ab 20 ha angelegter Fläche und 700 Bestattungen jährlich.
- b) Friedhofsangestellte mit Gärtnermeisterprüfung als ständige Vertreter eines Friedhofsverwalters, der eine Tätigkeit nach Nr. 9 ausübt.
- c) Angestellte wie zu Nr. 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

9. Vergütungsgruppe IVa

Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau als Leiter von Friedhofsverwaltungen für Friedhöfe mit mindestens 20 ha angelegter Fläche und 700 Bestattungen jährlich, wenn die Grabanlage und -pflege überwiegend durch die Friedhofsverwaltung erfolgt.

10. Vergütungsgruppe III

Friedhofsverwalter mit abgeschlossener Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau als Leiter von Friedhofsverwaltungen für Friedhöfe mit mindestens 40 ha angelegter Fläche und 1200 Bestattungen jährlich.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 4, 5, 10, 22, 24.)

Anm. 1) Überwiegende Grabanlage und -pflege liegt vor, wenn die Zahl der von der Friedhofsverwaltung gepflegten Gräber höher ist als die der von privaten Gärtnern gepflegten Gräber.

Abteilung 20

(gestrichen)

Abteilung 21

21. Jugendwarte

1. Vergütungsgruppe VIII

Jugendwarte ohne kirchlich anerkannte Fachausbildung.

2. Vergütungsgruppe VII

- a) Jugendwarte nach dem Abschluß einer kirchlich anerkannten Fachausbildung.
- b) Jugendwarte wie zu Nr. 1 nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

3. Vergütungsgruppe VIb

Jugendwarte wie zu Nr. 2 Buchst. a

- a) nach dem ersten Berufsjahr oder
- b) mit selbständiger Tätigkeit in nicht unerheblichem Umfang.

4. Vergütungsgruppe Vc

Jugendwarte wie zu Nr. 3 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.

5. Vergütungsgruppe Vb

Jugendwarte mit besonders schwierigem und verantwortungsvollem Tätigkeitsbereich, z. B. Propstei- und Landesjugendwarte.

6. Vergütungsgruppe IVb

Jugendwarte wie zu Nr. 5 nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 12.)

Abteilung 22

22. Angestellte im Erziehungsdienst in Einrichtungen für Behinderte¹⁾

1. Vergütungsgruppe IXb

Erziehungshelfer.

2. Vergütungsgruppe IXa

3. Vergütungsgruppe VIII

Angestellte in erzieherischer Tätigkeit.

4. Vergütungsgruppe VII

- a) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 3 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

5. Vergütungsgruppe VIb

- a) Angestellte in erzieherischer Tätigkeit mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a mit heilpäd. Zusatzausbildung.
- c) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

6. Vergütungsgruppe Vc

- a) Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a mit heilpädagogischer Zusatzausbildung.
- c) Angestellte in erzieherischer Tätigkeit mit Lehrbefähigung zur handwerklichen Ausbildung als Lehrmeister oder Leiter von Lehrwerkstätten.
- d) Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter des Leiters einer Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätte oder beschützenden Werkstätte, der eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe IVb ausübt.

7. Vergütungsgruppe Vb

- a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 6 Buchst. a und c mit heilpädagogischer Zusatzausbildung.
- c) Angestellte wie zu Nr. 6 Buchst. a als Gruppenleiter.
- d) Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten.

8. Vergütungsgruppe IVb

- a) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und b als Leiter von Tageseinrichtungen für Behinderte mit mindestens 24 Plätzen.
- b) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und b als Gruppenleiter in geschlossenen Einrichtungen.
- c) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. b und c nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
- d) Handwerksmeister, Industrie- oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe Vb herausheben.
- e) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb.

9. Vergütungsgruppe IVa

- a) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und b als Leiter von Erziehungsheimen.
- b) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und b mit gruppenübergreifenden Funktionen in Heimen wie zu Nr. 10.
- c) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und b als ständige Vertreter von Heimleitern, die eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe III ausüben.

10. Vergütungsgruppe III

- a) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und b als Leiter von Erziehungsheimen mit mindestens 50 Plätzen oder von heilpädagogischen Heimen.
- b) Leiter von Heimen für Körperbehinderte mit mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 6, 7, 8, 11, 14, 29 und 30)

Fußnote 1)

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

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

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

Abteilung 23

23. Angestellte im Erziehungsdienst in Wohn- und Erholungsheimen für Kinder und Jugendliche¹⁾

1. Vergütungsgruppe IXb

- a) Erziehungshelfer.
- b) Angestellte in erzieherischer Tätigkeit.

2. Vergütungsgruppe IXa

Angestellte wie zu Nr. 1 Buchst. b nach zweijähriger Bewährung.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 1 Buchst. b nach langjähriger Bewährung.

4. Vergütungsgruppe VII

Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

5. Vergütungsgruppe VIb

Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.

6. Vergütungsgruppe Vc

- a) Angestellte wie zu Nr. 5 als ständige Vertreter eines Heimleiters, der eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe IVb ausübt.
- b) Angestellte wie zu Nr. 5 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.

7. Vergütungsgruppe Vb

- a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 5 als Leiter von Heimen.
- c) Angestellte wie zu Nr. 5 als ständige Vertreter eines Heimleiters, der eine Tätigkeit nach Verg.-Gr. IVa ausübt.

8. Vergütungsgruppe IVb

- a) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a als Leiter von Heimen mit mindestens 75 Plätzen.
- b) Leitende Erzieher in Oberschulinternaten mit mindestens 100 Plätzen.
- c) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a als ständige Vertreter eines Heimleiters, der eine Tätigkeit nach Verg.-Gr. III ausübt.
- d) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. b und c nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
- e) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb.

9. Vergütungsgruppe IVa

- a) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a als Leiter von Heimen mit mindestens 125 Plätzen.
- b) Leitende Erzieher in Oberschulinternaten mit mindestens 150 Plätzen.

10. Vergütungsgruppe III

Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a als Leiter von Heimen mit mindestens 200 Plätzen.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 6, 7, 8, 11, 12, 22)

Fußnote 1)

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

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

Abteilung 24

24. Angestellte im Erziehungsdienst in Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche

1. Vergütungsgruppe IX b

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

2. Vergütungsgruppe VIII

- a) Kinderpflegerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
- b) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung.

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

3. Vergütungsgruppe VII

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

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

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

- a) mit mindestens zweijähriger abgeschlossener sonstiger Berufsausbildung oder

- b) mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung als Kinderpflegerin oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der kirchlichen oder staatlichen Prüfung als Kinderpflegerin

nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

- d) Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung.

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

4. Vergütungsgruppe VI b

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

- b) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie

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

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

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

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

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

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

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

5. Vergütungsgruppe Vc

a) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen

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

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

cc) als Leiter(innen) von großen, pädagogisch beaufsichtigten Kinderspielflächen mit vielfältiger Spiel-einrichtung,

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

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

b) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie

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

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

bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,

cc) denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind,

dd) in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.

6. Vergütungsgruppe Vb

a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

aa) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,

bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen,

cc) als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.

b) Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie

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

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

bb) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen,

cc) denen mindestens vier Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen), Kindergärtnerinnen oder Hortnerinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind,

nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe b.

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

7. Vergütungsgruppe IVb

a) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiter(innen) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

b) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe a nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb.

c) Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder, wenn ihnen mindestens ein Angestellter der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe b Buchst. dd oder Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 6, 7, 8, 11, 12, 15, 22, 31)

Abteilung 25

25. Angestellte in der offenen Sozialarbeit

1. Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Dienst der Bahnhofsmmission, soweit nicht anderweitig eingereicht.

2. Vergütungsgruppe IX a

Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

a) Angestellte in fürsorgerischer Tätigkeit.

b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung

4. Vergütungsgruppe VII

a) Angestellte in fürsorgerischer Tätigkeit mit besonders schwierigem Aufgabenbereich.

- b) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
5. Vergütungsgruppe VIb
- a) Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
- b) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
6. Vergütungsgruppe Vc
Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.
7. Vergütungsgruppe Vb
Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung.
8. Vergütungsgruppe IVb
- a) Angestellte wie zu Nr. 7 in besonders verantwortungsvoller Tätigkeit in schwierigen Aufgabenbereichen (z. B. in überregionaler Sozialarbeit oder bei Einsatz in besonderen sozialen Brennpunkten).
- b) Angestellte wie zu Nr. 7 mit zusätzlicher Ausbildung als Diakon nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
- c) Angestellte wie zu Nr. 7 nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Vb.
9. Vergütungsgruppe IVa
- a) Angestellte wie zu Nr. 7 als Leiter von diakonischen Ämtern, denen ständig zwei Sozialarbeiter unterstellt sind.
- b) Angestellte wie zu Nr. 8 Buchst. a nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb.
10. Vergütungsgruppe III
Sozialarbeiter mit Zusatzausbildung als Supervisor in entsprechender Tätigkeit.
- (Hierzu Protokollnotizen Nr. 6, 7, 8, 12, 22)

Abteilung 26

26. Lehrkräfte an Mütterschulen
1. Vergütungsgruppe VIb
Lehrkräfte an Mütterschulen mit entsprechender beruflicher Vorbildung sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen eine entsprechende Tätigkeit ausüben.
2. Vergütungsgruppe Vc
- a) Lehrkräfte an Mütterschulen mit entsprechender beruflicher Vorbildung und besonders vielseitiger und verantwortungsvoller Tätigkeit.
- b) Angestellte wie zu Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung.
3. Vergütungsgruppe Vb
- a) Lehrkräfte an Mütterschulen mit anerkannter kirchlicher oder staatlicher Berufsausbildung (Absolventinnen von kirchlichen oder staatlichen höheren Fachschulen für Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder entsprechenden kirchlichen Ausbildungsstätten, die diesen gleichzusetzen sind.)

4. Vergütungsgruppe IVb
- a) Angestellte wie zu Nr. 3 als Leiterin einer Mütterschule, wenn ihnen mindestens zwei hauptberufliche Lehrkräfte unterstellt sind.
- b) Angestellte wie zu Nr. 3 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.

Abteilung 30

30. Verwaltungsangestellte
1. Vergütungsgruppe IXb
Bibliotheksangestellte.
2. Vergütungsgruppe IXa
Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IXb.
3. Vergütungsgruppe VIII
- a) Bibliotheksangestellte mit schwieriger Tätigkeit.
- b) Kirchenbuchführer.
- c) (gestrichen)
- d) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung im Landeskirchenamt.
4. Vergütungsgruppe VII
- a) Buchhalter und Kontenverwalter mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit in Kassen.
- b) Fotolaboranten.
- c) Kanzleivorsteher (als solche gelten Leiter von Kanzleien mit einem Personal von mindestens fünf Kanzleikräften).
- d) Kirchenbuchführer, wenn ihre Tätigkeit nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften ihres Aufgabenkreises erfordert.
- e) Kirchenrechnungsführer.
- f) Maschinenbucher an saldierenden Buchungsmaschinen mit mindestens sechs Zählwerken oder an Buchungsmaschinen mit Programmeinstellung.
- g) Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen. (Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und dem Ausbau einer Registratur.)
- h) (gestrichen)
- i) Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, Löhnen oder Vergütungen mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.
- k) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis c nach dreijähriger Bewährung.
5. Vergütungsgruppe VIb
- a) Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern.
- b) Buchhalter in Kassen, die sich dadurch aus Nr. 4 Buchstabe a herausheben, daß sie besonders schwierige Arbeiten verrichten.
- c) Fotolaboranten nach langjähriger Bewährung.
- d) Kanzleivorsteher im Landeskirchenamt.

- e) Kirchenrechnungsführer in mittleren Kirchengemeinden.
 f) Leiter von Registraturen größeren Umfangs.
 g) Registraturangestellte in einer nach Sachgebietspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftguts erfordern.
 h) Registraturangestellte, die sich durch besondere Leistungen und besondere Tüchtigkeit auszeichnen.
 i) (gestrichen)
 k) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. i, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, daß sie auf Grund der ihnen angegebenen Merkmale selbständig Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne errechnen.
 l) Angestellte wie zu Nr. 4 Buchst. a und c bis i nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
6. Vergütungsgruppe Vc
- a) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. a, b, d, die sich durch außergewöhnliche Leistungen aus der Vergütungsgruppe VIb herausheben, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb.
 b) Leiter einer nach Sachgebietspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Registraturangestellte, davon einer mindestens nach Nr. 5 Buchst. g, ständig unterstellt sind.
 c) Leiter der Registratur im Landeskirchenamt, sofern ihm mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer mindestens nach Nr. 5 Buchst. g, ständig unterstellt sind.
 d) Registraturangestellte wie zu Nr. 5 Buchst. g im Landeskirchenamt nach achtjähriger Bewährung als solche im Landeskirchenamt.
 e) Angestellte wie zu Nr. 5 Buchst. k, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIb herausheben, daß sie auf Grund der ihnen angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten selbständig ausführen, z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen, Führen des anfallenden Schriftwechsels (das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und 30 bei der Einstellung nicht festsetzt).
 f) Buchhalter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen überwiegend schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
7. Vergütungsgruppe Vb
- a) Buchhalter in Propstei- oder Kirchengemeindeverbandskassen, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIb herausheben, daß sie die Rechnungsführung und -legung selbständig durchführen oder in der Landeskirchenkasse mit umfassenden Fachkenntnissen und überwiegend selbständigen Leistungen.
 b) (gestrichen)
 c) Kassenleiter von Kirchengemeindeverbänden, denen bis zu drei Mitarbeiter unterstellt sind.
 d) Kirchenrechnungsführer in mittleren Kirchengemeinden nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.
 e) Kirchenrechnungsführer in großen Kirchengemeinden.
8. Vergütungsgruppe IVb
- a) (gestrichen)
 b) Kirchenrechnungsführer wie zu Nr. 7 Buchst. e nach langjähriger, spätestens fünfjähriger Bewährung.
 c) Angestellte wie zu Nr. 7 Buchst. a und c nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb.
 (Hierzu Protokollnotizen Nr. 3, 5, 9a, 9b, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 23)

Abteilung 30a

30a. Angestellte im Schreibdienst

1. Vergütungsgruppe IXb

- a) Angestellte im Schreibdienst, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
 b) Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen.

2. Vergütungsgruppe IXa

Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IXb.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Stenotypistinnen, die mindestens 5 Minuten lang 150 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 210 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können¹⁾.
 b) Phonotypistinnen, die mindestens 10 Minuten lang Phono-Diktate mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können¹⁾.
 c) Maschinenschreiberinnen, die mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können¹⁾.
 d) Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen mit schwieriger Tätigkeit (z. B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen; selbständiges Abfassen kurzer Schriftstücke nach Ansage¹⁾.
 e) Angestellte, die Reinschriften verantwortlich lesen¹⁾.
 f) Angestellte, wie zu Nr. 1, nach langjähriger Bewährung im Landeskirchenamt.

4. Vergütungsgruppe VII

- a) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis d in besonderer Vertrauensstellung (z. B. bei Beschäftigung mit Vorzimmeraufgaben)²⁾³⁾.
 b) Stenotypistinnen, die mindestens 5 Minuten lang 180 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können²⁾³⁾.
 c) Phonotypistinnen, die mindestens 10 Minuten lang Phono-diktate mit mindestens 260 Anschlägen fehlerfrei übertragen können²⁾³⁾.
 d) Maschinenschreiberinnen, die mindestens 10 Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 290 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können²⁾³⁾.

- e) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis c mit schwierigerer Tätigkeit (z. B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen) oder mit ständig überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen²⁾³⁾.
 - f) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. e, die sich durch besondere Leistungen und besondere Sorgfalt aus der Verg.-Gr. VIII herausheben²⁾³⁾.
 - g) Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z. B. Vari-Typer, IBM-Composer)²⁾³⁾.
 - h) Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a bis c nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. VIII.
5. Vergütungsgruppe VIb
- a) Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung mit selbständiger Tätigkeit.
 - b) Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z. B. Vari-Typer, IBM-Composer), die Tabellen schreiben.

Fußnote 1):

Angestellte, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Dreifachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensalterstufe der Vergütungsgruppe VIII gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abs. 1) der Vergütungsgruppe VIII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensalterstufe gemäß § 27 erhöht, und um den Aufrückungsgewinn bei Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppen a bis g dieser Abteilung, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) und der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte als Bestandteil der Grundvergütung.

Fußnote 2):

Die mit Fußnote 2) bezeichneten Angestellten erhalten nach achtjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Verg.-Gr. VII (ausgenommen ist der Bewährungsaufstieg) eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. Pfennigbeträge, die sich bei der Berechnung ergeben, sind auf volle DM aufzurunden, ersetzt.

§ 23a gilt sinngemäß. Eine nach § 2 des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des KAT vom 15. September 1965 gewährte Treuezulage ist auf diese Zulage anzurechnen.

Fußnote 3):

Angestellte, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensalterstufe der Vergütungsgruppe VII gewährt werden; die Endgrundvergütung (§ 27 Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensalterstufe gemäß § 27 erhöht, und um die Zulage nach der Fußnote 2, es sei denn, daß der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) und der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte als Bestandteil der Grundvergütung.

Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonat wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 2 erhält.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 22, 23, 27, 28)

Abteilung 31

31. Technische Angestellte und Meister

1. Vergütungsgruppe VII

- a) Handlungsmeister und Industriemeister an kleineren Arbeitsstätten mit einem geringeren Maß von eigener Verantwortung.
- b) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.

2. Vergütungsgruppe VIb

- a) Handlungsmeister und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
- b) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.

3. Vergütungsgruppe Vc

Handwerksmeister und Industriemeister, die sich durch besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus Nr. 2 Buchst. b herausheben.

4. Vergütungsgruppe Vb

Handwerksmeister, Industriemeister und Meister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus Nummer 3 herausheben.

5. Vergütungsgruppe Va

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.: Die Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten — auch im technischen Rechnungswesen —, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

6. Vergütungsgruppe IVb

- a) Technische Angestellte mit technischer Ausbildung, die sich durch besondere Leistungen aus Nr. 5 herausheben (z. B. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnungen) sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

b) Technische Angestellte wie zu Nr. 5 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Va.

7. Vergütungsgruppe IVa

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch künstlerische oder Spezialtätigkeit aus Nr. 6 Buchst. a herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

8. Vergütungsgruppe III

Technische Angestellte mit technischer Ausbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Nr. 7 herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 16 und 18)

Abteilung 32

32. Kraftfahrer

1. Vergütungsgruppe IX b

Kraftfahrer

2. Vergütungsgruppe IX a

Kraftfahrer nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Kraftfahrer nach langjähriger Bewährung.
- b) Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen mit besonderer Verantwortung.

4. Vergütungsgruppe VII

Kraftfahrer wie zu Nr. 3 Buchst. b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 22)

Abteilung 33

33. Hauspersonal, soweit als Angestellte tätig

1. Vergütungsgruppe IX b

- a) Amtsgehilfen.
- b) Hausmeister.
- c) Pförtner.
- d) Telefonisten.

2. Vergütungsgruppe IX a

Angestellte wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Amtsmeister und Betriebsmeister.
- b) Telefonisten im Hausvermittlungsdienst des Landeskirchenamts, wenn sie auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit besondere Leistungen aufweisen.
- c) Angestellte wie zu Nr. 1 nach langjähriger Bewährung.

4. Vergütungsgruppe VII

Angestellte wie zu Nr. 3 Buchst. a und b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

Abteilung 34

34. Angestellte im Wirtschafts- und Küchendienst

1. Vergütungsgruppe IX b

Wirtschaftlerinnen.

2. Vergütungsgruppe IX a

Wirtschaftlerinnen wie zu Nr. 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

3. Vergütungsgruppe VIII

- a) Wirtschaftlerinnen mit mehrjähriger Berufserfahrung oder abgeschlossener Fachausbildung.
- b) Küchenleiterinnen.
- c) Wirtschaftsvorsteherinnen.

4. Vergütungsgruppe VII

- a) Angestellte wie zu Nr. 3 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- b) Geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen.
- c) Hausdamen.
- d) Wirtschaftsvorsteherinnen und Küchenleiterinnen mit schwierigerem Aufgabenbereich.

5. Vergütungsgruppe VI b

- a) Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu Nr. 4 Buchst. b nach langjähriger Bewährung.
- b) Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu Nr. 4 Buchst. b mit schwierigerem Aufgabenbereich.
- c) Hausdamen im Predigerseminar oder Klaus-Harms-Kolleg und Hausdamen nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.

6. Vergütungsgruppe V c

Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu Nr. 5 Buchst. b nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Protokollnotizen zur Vergütungsordnung

1. Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.
2. Kirchenmusiker in C-Stellen, die überwiegend andere Tätigkeiten nach den Vergütungsgruppen dieses Kataloges verrichten, werden nach dieser Vergütungsgruppe eingestuft.
3. Unter den Begriff „Kirchenrechnungsführer“ fallen Angestellte, die in der Regel mit den folgenden Aufgaben beschäftigt sind:

- a) Aufstellung der Haushalts-, Kassen- und Rechnungsführung und Rechnungslegung,
 - b) Kirchensteuererhebung,
 - c) Kirchenbuchführung,
 - d) Führung der kirchlichen Nebenkassen,
 - e) Personalsachen und
 - f) Liegenschaftsverwaltung.
4. Bei der Anwendung der Begriffe „Kirchendiener, Küster (Kirchenvögte)“ im Sinne dieser Vergütungsordnung wird folgende Begriffsbestimmung zugrunde gelegt:
- a) Kirchendiener sind Mitarbeiter, deren Tätigkeit durch folgende Arbeiten ihr Gepräge erhält:
Reinigungsarbeiten, Botengänge, Aufsicht vor Unterricht usw., Heizen, Vorbereitung der Amtshandlungen und Gottesdienste, Pflege und Verwahrung der Abendmahlgeräte, kleinere Reparaturarbeiten;
 - b) Küster (Kirchenvögte) sind Mitarbeiter, die neben der Tätigkeit eines Kirchendieners z. B. auch folgende Arbeiten verrichten:
Mitwirkung bei der Kollekten- und Klingbeutelabrechnung, Führung von Listen und Karteien, Verwaltung der Hilfskasse der Gemeinde, Verwaltung von Zeitschriften und Büchern.
5. Die Begriffe „kleine, mittlere und große Kirchengemeinde“ werden wie folgt festgelegt:
- Kleine Kirchengemeinden sind Gemeinden mit nicht mehr als 4000 Seelen oder einer Pfarrstelle;
- Mittlere Kirchengemeinden sind Gemeinden mit mehr als 4000 Seelen oder mehr als einer regelmäßig besetzten Pfarrstelle;
- Große Kirchengemeinden sind Gemeinden mit mehr als 10000 Seelen oder mehr als vier regelmäßig besetzten Pfarrstellen.
6. Die Rechtsstellung von Angestellten, die beim Inkrafttreten des KAT die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausübten, ohne die kirchliche oder staatliche Anerkennung zu besitzen oder die kirchliche oder staatliche Prüfung abgelegt zu haben, wird durch das Inkrafttreten des KAT nicht vermindert. Sind solche Angestellte mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt, so werden sie den Sozialarbeitern mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte zur Zeit des Inkrafttretens des KAT noch nicht 10 Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt worden, so treten die Wirkungen dieser Vergütungsordnung für sie in Kraft, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Neueingestellte Angestellte ohne kirchliche oder staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder kirchliche oder staatliche Prüfung als Jugendleiterin fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieser Vergütungsordnung.
7. Die Rechtsstellung der Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin, die beim Inkrafttreten des KAT die Tätigkeit von Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten und Kinderwohnhäusern ausübten, ist durch das Inkrafttreten des KAT nicht vermindert worden. Sind Kindergärtnerinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt, so werden sie den Jugendleiterinnen mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind die Kindergärtnerinnen zur Zeit des Inkrafttretens noch nicht 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben, so treten die Wirkungen dieser Vergütungsordnung für sie in Kraft, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben.
8. Jugendleiterinnen, die überwiegend mit Verwaltungs- und nicht mit Heimleitungsaufgaben beschäftigt werden, sind nach der Abteilung 01 dieser Vergütungsordnung einzureihen.
9. Buchhaltereidienst im Sinne der Fallgruppen der Abteilung 01 dieser Vergütungsordnung bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.
- 9a) Der Buchhalter führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.
- 9b) Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:
- a) Selbständiger Verkehr mit den bewirtschaftenden Stellen;
 - b) Führen oder Verwalten von Darlehns- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbständig errechnet werden müssen;
 - c) Bearbeitung schwierig aufzuklärender Verwaiposten;
 - d) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
 - e) Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.:
in Sammelnachweisen zusammengefaßte Ausgaben; gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
 - f) Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
 - h) Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbständigem Berechnen von Abschreibungen auf Grund allgemeiner — betraglich nicht festgelegter — Kassen- oder Buchungsanweisungen.
10. Als Fachausbildung an einer höheren Lehranstalt für Gartenbau im Sinne dieser Vergütungsordnung gilt die Ausbildung in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsgestaltung.
11. Als kirchliche Prüfungen gelten auch Prüfungen, die im Bereich der Inneren Mission abgelegt sind.
12. Als „mehrjährig“ gilt eine Zeit von mindestens zwei Jahren, als „langjährig“ eine Zeit von mindestens drei Jahren.
13. Die bei den Kirchengemeindeverbänden beschäftigten Kirchenrechnungsführer fallen unter die Abteilung 01.
14. Unter „Lehrbefähigung“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals „Erzieher mit Lehrbefähigung“ wird die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen und Anlernlingen verstanden.

15. Kindertagesstätten (Kindertagesheime) im Sinne der Tätigkeitsmerkmale sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
16. Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals „Technische Angestellte mit technischer Ausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichsliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlußzeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
17. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.
- Es sind vergleichbar
die Vergütungsgruppen den Besoldungsgruppen
- | | |
|-----------|------|
| IXb | A 2 |
| IXa | A 3 |
| VIII | A 5 |
| VII | A 6 |
| Vlb | A 7 |
| Vc | A 8 |
| Vb und Va | A 9 |
| IVb | A 10 |
| IVa | A 11 |
| III | A 12 |
| IIa | A 13 |
| Ib | A 14 |
| Ia | A 15 |
- Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Teilbeschäftigte zählen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
- Ständige Vertreter(innen) sind nicht die Vertreter(innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
18. Meister im Sinne der Tätigkeitsmerkmale zu Abt. 31 sind Arbeitnehmer, die
- eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
 - auf handwerklichem Gebiet tätig sind.
- Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z. B. Amtsmeister, Lagermeister, Hausmeister, Betriebsmeister).
19. Eine Registratur ist nach Sachgebietspunkten vielfach gegliedert, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.
20. Leiter von Registraturen, denen weniger Registraturangestellte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert, ständig unterstellt sind, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Registraturangestellte einzugruppieren, wenn dies für sie günstiger ist.
21. Zu den Registraturangestellten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören auch die Angestellten im Registraturdienst der Vergütungsgruppe IXb bis VIII.
22. Soweit ein Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe VIII vorgesehen ist, gelten die Vergütungsgruppen IXb und IXa bei der Ermittlung der Bewährungszeit als eine Vergütungsgruppe.
23. Für den Bewährungsaufstieg der Stenotypistinnen in die Vergütungsgruppe VII kann als vorgeschriebene Bewährungszeit auch eine entsprechende Tätigkeit bei anderen als den in § 23a Nr. 3 KAT genannten Arbeitgebern angerechnet werden.
24. Bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale der Abt. 16 kann auf die Erfüllung einer der hinsichtlich angelegter Friedhofsfläche und Bestattungszahl geforderten Mindestbedingungen verzichtet werden, wenn die andere Mindestbedingung jeweils wesentlich übertroffen wird oder der Friedhofsverwalter sich durch außergewöhnlich hervorragende Leistungen aus der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe heraushebt; als wesentlich gelten mindestens 25 v.H. Für die Anwendung dieser Protokollnotiz ist die Zustimmung des Landeskirchenamtes erforderlich.
25. Bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale nach Abteilung 10 sind Kirchenmusiker mit A-Prüfung in B-Stellen den Kirchenmusikern mit B-Prüfung gleichgestellt.
26. Unter „umfassenden kirchenmusikalischen Leistungen“ sind solche Leistungen zu verstehen, die auf Grund der „Allgemeinen Dienstanweisung für hauptberufliche Kirchenmusiker“ vom 19. 12. 1941 (KGVBl. S. 80) vom Kirchenmusiker erwartet werden können. Dabei sind die örtlichen Gegebenheiten angemessen zu berücksichtigen.
27. Für blinde Stenotypistinnen entfällt der Nachweis, daß sie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit der geforderten Anschlagsleistung fehlerfrei abschreiben können (Abt. 30a).
28. Der Nachweis über die geforderten schreibtechnischen Fähigkeiten (Abt. 30a) kann wie folgt erbracht werden:
- Durch Vorlage eines Zeugnisses, das auf Grund einer Prüfung erteilt ist, die den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschriften“ der Industrie- und Handelskammern entspricht, wenn die einschlägige berufliche Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung zusammenhängend nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war.
 - Durch eine behördliche Prüfung. Die Prüfung muß den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschriften“ der Industrie- und Handelskammern entsprechen. Unterabsatz 1 gilt sinngemäß für die Prüfung von Phonotypistinnen.
29. Behinderte im Sinne der Abteilung 22 sind körperlich behinderte, geistig behinderte und verhaltensgestörte Kinder und Jugendliche.
30. Als „Einrichtung für Behinderte“ im Sinne der Abteilung 22 gelten auch Einzelmaßnahmen für Behinderte in Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche.
31. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung in Einrichtungen nach Abteilung 24 ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung des Kindes oder Jugendlichen, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung, z. B. wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

Anlage 2a

Sonderregelung
für Angestellte in Anstalten und Heimen

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelung gilt für Angestellte in Anstalten und Heimen, wenn sie
der Förderung der Gesundheit,
der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen,
der Fürsorge, der Betreuung und der Beherbergung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen.

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

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

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

Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubs- oder Krankentage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 9 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Protokollnotiz:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Soweit den bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Dienst befindlichen Angestellten durch einzelarbeitsvertragliche Regelung eine Unterkunft zugewiesen war, verbleibt es dabei.

Nr. 4

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Hauswirtschaftsleiterinnen, Küchenleiterinnen, Wirtschaftsvorsteherinnen und Wirtschaftsrinnen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich¹⁾).

(2) Angestellte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

¹⁾ Ab 1. 1. 1972 wird die Zahl 44 durch die Zahl 43 ersetzt.

²⁾ Ab 1. 1. 1973 werden Nr. 4 Abs. 1 und die Protokollnotiz zu diesem Absatz gestrichen. Die bisherigen Absätze 2 bis 5 werden Absätze 1 bis 4.

Für dienstplanmäßige Arbeit an Wochenfeiertagen wird entsprechende Freizeit innerhalb von drei Monaten gewährt. Für Angestellte, die an Heimschulen, Internatsschulen, Internaten und Seminaren beschäftigt werden, kann der Freizeitausgleich innerhalb der Ferien gewährt werden.

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

(4) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende günstigere Regelungen der regelmäßigen Arbeitszeit bleiben unberührt.

(5) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der SR 2b.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Die Arbeitszeit der hier genannten Angestellten verkürzt sich ohne weiteres, wenn die Arbeitszeit der ihnen unterstellten Arbeiter verkürzt wird.

Nr. 5

Zu § 17 — Überstunden —

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

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

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird je Stunde nach festen Sätzen vergütet, die im Vergütungstarifvertrag für die einzelnen Vergütungsgruppen festgelegt werden.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

Nr. 6

Zu § 33 — Zulagen —

Neben der Abgeltung für Bereitschaftsdienst (Nr. 5) wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 7

Zu §§ 37 und 47 — Krankenbezüge — Erholungsurlaub —

(1) An die Stelle von § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) und § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt jeweils folgender Wortlaut:

„c) andere Zulagen sowie Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach dem Tagesdurchschnitt dieser Zulagen und der Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft der letzten sechs Kalendermonate; die Vergütungen für Überstunden werden jedoch nur berücksichtigt, wenn in den letzten sechs Kalendermonaten mindestens 42 bezahlte Überstunden angefallen sind.“

(2) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit $\frac{1}{180}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten Zulagen und Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gewährt.

(3) An die Stelle der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) tritt folgende Protokollnotiz:

Protokollnotiz:

Als Tagesdurchschnitt wird für jeden Urlaubstag $\frac{1}{156}$ der in den letzten sechs Kalendermonaten gezahlten anderen Zulagen und Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gewährt.

Nr. 8

Zu §§ 47 bis 49 — Erholungsurlaub — Zusatzurlaub —

Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

Für die übrigen Angestellten an Heimschulen und Internatsschulen sowie Internaten und Seminaren ist der Urlaub in der Regel während der Ferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 9

Zu § 68 — Sachleistungen —

(1) Die nach Nr. 3 gewährte Verpflegung wird mit dem Wert der nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung festgestellten Sachbezugswerte auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird auf die Vergütung angerechnet. Bei Einraumunterkünften, die von einer Person bewohnt werden, gelten als Anrechnungsbetrag die Sätze nach § 160 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung. Im übrigen ist der Anrechnungsbetrag unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Wertes angemessen auf der Grundlage der RVO-Sätze festzusetzen.

*

Anlage 2b

Sonderregelung
für Angestellte als Lehrkräfte

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an Berufsschulen.

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

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit

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

Nr. 4

Zu § 20 — Dienstzeit —

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu Abschnitt XI — Urlaub —

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

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

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

Nr. 6

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

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

*

Anlage 2c

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

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

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

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

Protokollnotiz:

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

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden —

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

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

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

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

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

Nr. 4

Zu § 36 — Auszahlung der Bezüge —

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

Nr. 5

Zu § 37 Abs. 2 — Krankenbezüge —

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

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

Nr. 6

Zu § 50 — Sonderurlaub —

§ 50 Abs. 2 findet keine Anwendung.

Nr. 7

Zu Abschnitt XII

— Beendigung des Arbeitsverhältnisses —

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

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

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

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

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

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

zum Schluß eines Kalendermonats.

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

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

Änderung und Ergänzung des Kirchlichen Angestelltentarifvertrages (KAT)

Kiel, den 2. November 1971

Nachstehend wird der Tarifvertrag vom 28. September 1971 zur Änderung und Ergänzung des Kirchlichen Angestelltentarifvertrages (KAT) bekanntgegeben. Der Tarifvertrag ist mit Wirkung vom 1. März 1971 (mit Ausnahme des § 1 Nr. 8) in Kraft getreten.

Inhalt des Tarifvertrages vom 28. September 1971 ist im wesentlichen die Anpassung des KAT an den BAT in der Fassung des 26. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 19. Februar 1971. Hierzu wird verwiesen auf § 1 Nr. 2 bis 7 des Tarifvertrages vom 28. September 1971.

Durch die in § 1 Nr. 1 des Tarifvertrages vom 28. 9. 1971 vereinbarte Änderung des § 23a KAT ist mit Wirkung vom 1. März 1971 festgelegt worden, daß Bewährungszeiten für den Bewährungsaufstieg auch bei den Angestellten voll angerechnet werden, die zwischen $\frac{1}{2}$ und $\frac{3}{4}$ der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beschäftigt werden. Bisher war die volle Anrechnung nur bei einer Arbeitszeit von $\frac{3}{4}$ und mehr der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten vorgesehen.

Die Streichung der Sekretärinnen in der Protokollnotiz Nr. 23 zur Anlage 1 KAT (vgl. § 1 Nr. 8 des Tarifvertrages vom 28. September 1971) ist bedingt durch die seit 1. August 1969 geltenden Tätigkeitsmerkmale für Sekretärinnen in der Abteilung 30a der Vergütungsordnung. Danach sind Sekretärinnen nicht mehr in der Vergütungsgruppe VII sondern nur noch in der Vergütungsgruppe VIb aufgeführt. Der Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe VII nach VIb ist entfallen.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage

Jessen

Az.: 3130—71—XII/C 2

Tarifvertrag
zur Änderung und Ergänzung des Kirchlichen
Angestellentarifvertrages (KAT)
vom 28. September 1971

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 Deutschen Angestelltengewerkschaft
— Landesverband Schleswig-Holstein —
- c) dem Verband kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung und Ergänzung des KAT

Der Kirchliche Angestellentarifvertrag (KAT) wird wie folgt
geändert und ergänzt:

1. § 23a Nr. 6 erhält die folgende Fassung:
„6. Bewährungszeiten werden voll angerechnet, sofern der
Angestellte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen
Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Ange-
stellten beschäftigt war.“
2. § 24 Abs. 3 erhält die folgende Fassung:
„(3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied
zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen
würde, wenn er in die höhere Vergütungsgruppe ein-
gruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungs-
gruppe, in die er eingruppiert ist. Zu den Vergütungen
im Sinne des Satzes 1 gehören
 - a) die Grundvergütung,
 - b) der Ortszuschlag,
 - c) der örtliche Sonderzuschlag,
 - d) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 Abs. 1
bis 7.“
3. § 27 wird wie folgt geändert und ergänzt:
 - a) In Absatz 3 Satz 1 werden die Worte „(Absatz 2)“ durch
die Worte „(Absatz 2 oder Absatz 6)“ ersetzt.

b) Absatz 4 Satz 1 erhält die folgende Fassung:
„Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der
niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die
dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der
verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter
(Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht.“

4. In der Protokollnotiz zu § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchst. c werden
die Worte „Überstunden und Bereitschaftsdienst“ durch
die Worte „Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbe-
reitschaft“ ersetzt.
5. Dem § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 wird der folgende Satz ange-
fügt:
„Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Ange-
stellten nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums nach
Satz 2 oder Satz 3 angetreten werden, ist er bis zum Ende des
Urlaubsjahres anzutreten, in das er übertragen worden ist.“
6. § 63 Abs. 5 Satz 3 erhält die folgende Fassung:
„Bei Angestellten, die wegen Erreichens der Altersgrenze
(§ 60) oder infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59)
aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten als
laufender Bezug im Sinne des Satzes 2 auch 1,25 v.H. monat-
lich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber
als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich-rechtlichen
Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7
Abs. 2 AVG oder zu einer Lebensversicherung des Ange-
stellten gezahlt hat.“

7. § 65 erhält die folgende Fassung:

„§ 65

Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwoh-
nungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsver-
gütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die landes-
kirchlichen Bestimmungen über Dienstwohnungen (Werk-
dienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung.“

8. In der Protokollnotiz Nr. 23 zur Anlage 1 des KAT werden
die Worte „und der Sekretärinnen in die Vergütungsgrup-
pe VIb“ gestrichen.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1971 in Kraft. Abwei-
chend davon tritt § 1 Nr. 8 am 1. August 1969 in Kraft.

Kiel, den 28. September 1971

Unterschriften