V4193B

Gesetz- und Verordnungsblatt

der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 13 Kiel, den 1. Juli **1982**

Inhalt Seite

I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen

II. Bekanntmachungen

Rahmentarifvertrag für Arbeiter im Bereich der Nordelbischen Kirche (KArbT-NEK) 161

Rahmentarifvertrag für Angestellte (KAT-NEK) und Folgetarifverträge im Bereich der Nordelbischen Kirche 185

Namensänderung der Kirchengemeinde Öjendorf, Kirchenkreis Stormarn 187

Abschlußprüfung Verwaltungsangestellte/r im kirchlichen Dienst (Ev.-Luth. Kirche) 187

Kirchliche Abschlußprüfung des Fernstudienlehrgangs für Religionslehrer an Berufsschulen 187

III. Stellenausschreibungen 187

IV. Personalnachrichten 189

Bekanntmachungen

Rahmentarifvertrag für Arbeiter im Bereich der Nordelbischen Kirche (KArbT-NEK)

Kiel, den 15. Juni 1982

Nach dem Abschluß des Kirchlichen Angestelltentarifvertrages am 15. Januar 1982 (GVBl. S. 42) ist nunmehr auch der

Kirchliche Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK)

als Rahmentarifvertrag für die Arbeiter im Bereich der Nordelbischen Kirche zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger (VKDA-NEK) und den Mitarbeiterorganisationen unterzeichnet worden. Der KArbT-NEK trägt das Abschlußdatum des 17. Mai 1982 und ist mit Wirkung vom 1. April 1982 in Kraft gesetzt worden.

Vorstand des VKDA-NEK und Nordelbisches Kirchenamt geben hiermit gemeinsam den Wortlaut des KArbT-NEK sowie einführende Erläuterungen dazu bekannt:

Erläuterungen zum KArbT-NEK

I. **Allgemeines**

1. **Geltungsbereich des KArbT-NEK**

Nach dem Tarifvertragsgesetz erstreckt sich der Geltungsbereich von Tarifverträgen auf die Mitglieder der vertragschließenden Parteien (Tarifgebundenheit). Für den Bereich der NEK ist jedoch aufgrund von § 3 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 9. 6. 79 (GVBl. S. 193) die Allgemeinverbindlichkeit der vom VKDA-NEK geschlossenen Tarifverträge erklärt worden (vgl. Bekanntmachung des NKA vom 28. 5. 1980 — GVBl. S. 160). Danach sind die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen für alle Anstellungsträger im Geltungsbereich des ARRG rechtsverbindlich.

Der persönliche Geltungsbereich des KArbT-NEK ist durch die Ausnahmeregelung in dessen § 3 bestimmt. Wie bisher sind insbesondere Arbeiter, die weniger als halbtags beschäftigt werden, vom Tarif ausgenommen.

2. **Wirkung der Tarifnormen**

Der KArbT-NEK unterliegt den Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung vom 25. 8. 1969 (BGBl. I Seite 1323). Er ist somit unabdingbares und unmittelbar geltendes Recht und kann rechtswirksam nicht zuungunsten von tarifgebundenen Arbeitern unterschritten werden. Das gleiche gilt für die Folgetarifverträge zum KArbT-NEK. Das Tarifvertragsgesetz verpflichtet die Anstellungsträger, die maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

3. **Grundlagentarifverträge**

Wie im KAT-NEK ist auch in der Präambel des KArbT-NEK die besondere Bedeutung der Grundlagentarifverträge vom 5. November 1979 (GVBl. 1980 Seite 12) für die Durchführung des KArbT-NEK betont worden.

4. **Weitere Tarifverträge für Arbeiter**

a) Die mit Bekanntmachung vom 22. 2. 1982 (GVBl. S. 42) veröffentlichten Tarifverträge über
— eine Zuwendung,
— ein Urlaubsgeld,
— vermögenswirksame Leistungen,
— Bewertung der Unterkünfte und
— Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
gelten auch für Arbeiter, die unter den Geltungsbereich des KArbT-NEK fallen.

b) Mit Datum vom 17. Mai 1982 wurden weitere Tarifverträge für Arbeiter geschlossen, und zwar

— der Monatslohntarifvertrag Nr. 1 zum KArbT-NEK und
— der Tarifvertrag über eine Zulage für Arbeiter.

Diese Tarifverträge sind gesondert veröffentlicht worden.

c) Bis zum Abschluß des Tarifvertrages über Erschwerniszuschläge (§ 33 Abs. 3 KArbT-NEK) bitten wir die Erschwerniszuschläge nach Maßgabe des bisher geltenden Rechts zu zahlen. Die Sätze der Erschwerniszuschläge werden mit Wirkung vom 1. 5. 1982 um 3,6 v. H. erhöht werden. Auf die diesbezüglichen Mitteilungen weisen wir hin.

5. **Anlagen 1 a und 1 b zum KArbT-NEK**

Die Einreihung der Arbeiter in die Lohngruppen richtet sich gemäß § 22 Abs. 1 KArbT-NEK nach den Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses, das in den Anlagen 1 a und 1 b vorgesehen ist. Diese Anlagen konnten mit dem Abschluß des KArbT-NEK noch nicht in Kraft gesetzt werden. Für die Übergangszeit ist daher nach § 72 Abs. 4 KArbT-NEK zu verfahren. Soweit in einzelnen Bestimmungen des KArbT-NEK auf die Anlagen 1 a und 1 b verwiesen wird, treten an deren Stelle die fortgeltenden Lohngruppenverzeichnisse nach bisherigem Recht.

6. **Anwendung früherer Durchführungsbestimmungen**

Soweit zur Anwendung des in § 73 Satz 2 KArbT-NEK bezeichneten Tarifrechts Durchführungsbestimmungen u. ä. ergangen sind, sind diese nur noch anzuwenden, soweit sie dem ab 1. 4. 1982 geltenden Tarifrecht für Arbeiter nicht widersprechen.

7. **Übereinstimmung von KAT-NEK und KArbT-NEK**

In Verfolg eines Beschlusses der Synode, das Dienstrecht der kirchlichen Mitarbeiter zu vereinheitlichen, ist im Rahmen der Verhandlungen über den KArbT-NEK weitgehende Übereinstimmung einzelner Bestimmungen mit dem entsprechenden Recht für Angestellte (KAT-NEK) erreicht worden. Aus der folgenden Übersicht sind die übereinstimmenden Paragraphen von KAT-NEK und KArbT-NEK zu entnehmen:

Präambel	
§ 1 Abs. 1	§ 39
§ 4	§ 40
§ 6	§ 41
§ 7	§ 46
§ 8 Abs. 1 und 2	§ 50
§ 9	§ 51
§ 10	§ 52
§ 12	§ 52 a
§ 13	§ 54
§ 14	§ 54 a
§ 15	§ 55 wie § 55 Abs. 1 KAT-NEK
§ 16	§ 57
§ 16 a	§ 58
§ 16 c wie § 16 b KAT-NEK	§ 61
§ 18	§ 62
§ 19	§ 64
§ 20	§ 65
§ 21	§ 66
§ 22	§ 67
§ 31	§ 69
§ 38	§ 70

II. **Einzelnes**

Zu § 2:

Nach dieser Vorschrift sind für bestimmte Arbeiter Sonderregelungen vorgesehen, die den allgemeinen Bestimmungen des KArbT-NEK vorgehen.

Zu § 4:

Die Vorschrift bestimmt, daß Arbeitsverträge und Nebenabreden rechtswirksam nur abgeschlossen werden, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Wir fügen als Anlage ein Arbeitsvertragsmuster für KArbT-Arbeiter bei und verweisen im übrigen auf die Erläuterungen zu § 4 KAT-NEK.

Zu § 5:

Die Probezeit beträgt jetzt abweichend vom bisherigen Recht längstens zwei Monate.

Zu § 6:

Es ist hiernach erforderlich, künftig auch Arbeiter zur treuen und gewissenhaften Erfüllung ihres Dienstes ausdrücklich zu verpflichten.

Zu § 8:

Auf die zu § 8 KAT-NEK ergangenen Erläuterungen wird hingewiesen. Sie sind bei der Durchführung von § 8 KArbT-NEK entsprechend anwendbar.

Zu § 10:

Die Erläuterung zu § 10 KAT-NEK gilt entsprechend.

Zu § 11:

Für die Nebentätigkeit der Kirchenbeamten gelten seit 1. 1. 1982 § 47 des Kirchenbeamtengesetzes (GVBl. 81 S. 169) und § 13 des Kirchenbeamtenergänzungsgesetzes vom 24. 1. 82 (GVBl. S. 33). Nach § 11 KArbT-NEK wird jedoch nur die gegen Entgelt ausgeübte Nebentätigkeit erfaßt. Die Jahresobergrenze für die Ablieferungspflicht aus Nebentätigkeit beträgt für Kirchenbeamte der Besoldungsgruppe A 5 jährlich 7 200 DM.

Zu §§ 12, 14:

Auf die zu §§ 12, 14 KAT-NEK ergangenen Erläuterungen wird verwiesen.

Zu § 16 c:

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung (vgl. § 17 KArbT vom 4. 5. 1963) sind die Sätze der Entschädigungen für Rufbereitschaft des Arbeiters dynamisiert worden. Sie betragen jetzt 12,5 v. H. bzw. 25 v. H. des jeweiligen Überstundenlohns (vgl. § 35 Abs. 1) und damit denen von § 16 b KAT-NEK.

Zu § 17 Abs. 4:

Nach Satz 1 dieser Vorschrift ist es möglich, den Freizeitausgleich für geleistete Überstunden bis zum Ende des sechsten Kalendermonats hinauszuschieben, wenn die Beteiligten zustimmen. Anstelle des Zeitzuschlages in Geld (§ 35 Abs. 1) kann nunmehr wie bei Angestellten ein Zuschlag auf die Freizeit gewährt werden. Für eine Überstunde erhält der Arbeiter danach eineinviertel Stunde Freizeit.

Zu § 18 Abs. 3:

Die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit ist jetzt **ohne** Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses geregelt worden. Ein Arbeiter, der von einem Donnerstag oder Freitag an arbeitsunfähig ist, muß die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am folgenden Montag vorlegen, wenn er dann noch arbeitsunfähig ist.

Zu § 19:

Die Bemessung der Beschäftigungszeit wurde dem KAT-NEK angepaßt. Auf die Erläuterungen zu § 19 KAT-NEK wird verwiesen.

Zu § 20:

Auch die Bemessung der Dienstzeit wurde dem KAT-NEK angepaßt, so daß die Erläuterungen zu § 20 KAT-NEK entsprechend anwendbar sind. Abweichend vom KAT-NEK wirkt

sich jedoch die Dienstzeit bei Arbeitern nur auf die Jubiläen und Jubiläumszuwendungen (§ 39) aus. Für die Zahlung der Krankenbezüge verbleibt es bei der Beschäftigungszeit als Grundlage für die Bezugsdauer.

Zu § 22 Abs. 1:

Es wird verwiesen auf die Erläuterungen in Abschn. I Nr. 5.

Zu § 22 Abs. 3:

Wie der Angestellte hat nun auch der Arbeiter Anspruch darauf, daß die Lohngruppe, in die er eingereiht ist, im Arbeitsvertrag angegeben wird. Weitere Angaben, z. B. über Fallgruppe und Tätigkeitsmerkmal, sind im Arbeitsvertrag nicht aufzunehmen; sie sollen aktenkundig gemacht und auch dem Arbeiter mitgeteilt werden.

Zu § 23 Abs. 2:

Die für einen Bewährungsaufstieg vorgeschriebenen Bewährungszeiten sind nur dann voll anrechenbar, wenn der Arbeiter mindestens mit der Hälfte der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 KArbT-NEK oder entsprechenden Bestimmungen beschäftigt war.

Zu § 24 Unterabs. 1:

Die Vorschrift erfaßt sowohl Vertretungsfälle wie andere Fälle (z. B. Erprobung) einer vorübergehend ausgeübten höherwertigen Tätigkeit.

Zu § 28:

Eine besondere Erläuterung des Ortszuschlagsrechts bleibt vorbehalten.

Zu § 33 Abs. 3:

Auf die Erläuterungen in Abschn. I Nr. 4 Buchst. c wird hingewiesen.

Zu § 35:

Die Vorschrift wurde dem KAT-NEK angepaßt. Abweichend von § 35 KAT-NEK beträgt jedoch bei Arbeitern der Zeitzuschlag für Überstunden und für Sonntagsarbeit generell 30 v. H. Wir bitten zu beachten, daß für Arbeit anläßlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen mit Ausnahme der Zuschläge für Überstunden keine Zeitzuschläge zu zahlen sind.

Zu § 37:

Diese Vorschrift wurde dem Bundesmanteltarifvertrag für die Gemeinden (BMT-G) angepaßt.

Zu § 39:

Falls sich infolge der Umstellung des für die Jubiläumsdaten maßgebenden Anrechnungsprinzips von „Beschäftigungszeit" auf „Dienstzeit" ein Jubiläumsstichtag ergibt, der vor dem 1. April 1982 liegt, ist die Zahlung nach § 39 Abs. 1 KArbT-NEK nachträglich zu leisten, sofern der Arbeiter bereits bei dem Anstellungsträger beschäftigt war und aus dem gleichen Anlaß eine Jubiläumszuwendung nicht erhalten hat.

Zu § 40:

In der Nordelbischen Kirche wird gegenwärtig das Beihilfenrecht des Bundes entsprechend angewandt.

Zu § 42 Abs. 2:

Die Entschädigungen für die dienstliche Haltung von Kraftfahrzeugen und Fahrrädern ergeben sich aus den §§ 4 und 4 a der Rechtsverordnung über die Benutzung von Fahrzeugen im kirchlichen Dienst i. d. F. der Rechtsverordnung vom 14. 10. 1980 (GVBl. 81 S. 27).

Zu § 44:

Auf die Erläuterungen zu § 44 KAT-NEK wird verwiesen.

Zu § 46:

Maßgebend ist der Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 (GVBl. S. 80).

Zu §§ 47 bis 52 a:

Die Vorschriften entsprechen in der Systematik denen des KAT-NEK.

Die Zahlen der Urlaubstage nach § 48 Abs. 1 schließen das Verhandlungsergebnis der Tarifrunde 1982 bereits ein und sind daher abweichend vom Inkrafttreten des Tarifvertrages anwendbar mit Wirkung vom Beginn des Urlaubsjahres 1982.

Zu § 53 Abs. 1 und 2:

Die Begriffsbestimmungen für „Woche" und „Wochenschluß" ergeben sich aus § 15 Abs. 8 Unterabs. 1 KArbT-NEK.

Zu §§ 54 a und 55:

Die zu § 54 a und § 55 Abs. 1 KAT-NEK ergangenen Hinweise gelten entsprechend.

Zu § 56 Abs. 1:

Absatz 1 weicht hinsichtlich der Kündigungsfrist für Änderungskündigungen von den bisherigen Regelungen (vgl. § 51 KArbT vom 4. 5. 1963, § 60 MTL) ab.

Zu § 59 Abs. 1 Unterabs. 1:

Die Vorschrift findet auch Anwendung auf berufs- oder erwerbsunfähige Arbeiter, die eine Rente auf Zeit erhalten.

Zu §§ 60 Abs. 3 und 61:

Die Vorschriften wurden zur Angleichung an die entsprechenden Regelungen des KAT-NEK aufgenommen.

Zu § 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c:

Auf die Erläuterungen zur entsprechenden Regelung des KAT wird verwiesen.

Zu § 65:

In der Nordelbischen Kirche wird gegenwärtig das Dienstwohnungsrecht des Bundes entsprechend angewandt.

Zu § 70:

Die Ausschlußfrist wurde dem KAT-NEK angepaßt. Auf die Erläuterungen zu § 70 KAT-NEK wird verwiesen.

Zu § 71:

Die Vorschrift enthält (wie bisher § 67 KArbT vom 4. 5. 1963) einen Katalog von Begriffsbestimmungen. Begriffe, die im Tarifvertrag nur einmal vorkommen, wurden nicht in § 67 aufgenommen, sondern an Ort und Stelle erläutert.

Zu § 72 Abs. 1:

Die Erläuterung des § 72 Abs. 1 KAT-NEK gilt entsprechend.

Zu § 72 Abs. 4:

Es wird verwiesen auf die Hinweise in Abschnitt 1 Nr. 5.

Zu § 73:

Die Tarifpartner haben hier bestimmt, daß mit Inkrafttreten des KArbT-NEK

a) die Arbeitsbedingungen der unter den Geltungsbereich des KArbT-NEK fallenden Arbeiter ausschließlich nach diesem Tarifvertrag zu regeln sind und

b) die nach § 59 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der NEK fortgeltenden Bestimmungen der ehemaligen Landeskirchen und des Kirchenkreises Harburg, soweit sie hier genannt sind, nicht mehr anzuwenden sind. Die hier nicht genannten arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Arbeiter der ehemaligen Landeskirchen sind jedoch ebenfalls

nicht mehr anzuwenden, weil die Regelung der Arbeitsbedingungen nach dem Willen der Synode und der Tarifpartner ausschließlich auf der Basis des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, der Grundlagentarifverträge und — für Arbeiter — des KArbT-NEK und der Folgetarifverträge hierzu erfolgen soll.

Zu Anlagen 2 b und 2 d:

Die Sonderregelungen 2 b und 2 d enthalten abweichend von den entsprechenden Regelungen des KArbT vom 4. 5. 1963 eine Verbesserung in der Bemessung der Kündigungsfristen für die ersten drei Monate der Beschäftigung.

Vorsitzender des Gesamtvorstandes des VKDA-NEK
F l o e r k e
Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage:
J e s s e n

Az.: 3140 — D I / D 1

*

ARBEITSVERTRAG
(für tarifliche Arbeiter)

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

§ 1

Herr/Frau ..... wird/wurde [1])
mit Wirkung vom .....
als .....
eingestellt/weiterbeschäftigt [1]).
Die Probezeit beträgt zwei Monate / ist abgeleistet [1]).

§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Kirchlichen Arbeitertarifvertrag für die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche (KArbT-NEK) vom 17. Mai 1982 und den sich diesem Tarifvertrag anschließenden Tarifverträgen.

§ 3

Die diesem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit wird auf ..... Stunden wöchentlich festgesetzt [2]).

§ 4

Die Entlohnung richtet sich nach der Lohngruppe ..... des im Rahmen des KArbT-NEK gültigen Lohngruppenverzeichnisses für den Bereich Schleswig-Holstein / Hamburg [1]).

§ 5

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

§ 6

Der/Die Arbeiter/in wird nach Maßgabe des Tarifvertrages über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 zusätzlich versichert.

§ 7

Die Arbeitseinteilung richtet sich nach dem jeweiligen Dienstplan und gegebenenfalls nach den besonderen Anweisungen der Beauftragten des Anstellungsträgers.

§ 8

Beide Vertragspartner verpflichten sich für den Fall von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag, vor Beschreitung des Rechtsweges die Vermittlung der in § 9 genannten Dienststelle anzurufen.

§ 9

Dieser Vertrag wird vorbehaltlich der Genehmigung durch den ..... [1]) [3]) geschlossen.

....., den ..... 19.....
(L. S.) .....

....
(Unterschriften für den Anstellungsträger) (Mitarbeiter)

Anmerkungen:
[1]) Nichtzutreffendes streichen
[2]) Vgl. § 15 KArbT-NEK
[3]) Der Vertrag kann auch ohne Genehmigung geschlossen werden. In diesem Fall sind § 9 zu streichen und § 8 entsprechend zu ändern.

*

Kirchlicher Arbeitertarifvertrag
(KArbT-NEK)
vom 17. Mai 1982

Zwischen
dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK),
vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand
— einerseits —
und
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg
der Deutschen Angestellten Gewerkschaft
Landesverbände Schleswig-Holstein und Hamburg
dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien
der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft,
Landesbezirk Nordmark
— andererseits —

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 05. 11. 1979 folgender, dem Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) inhaltlich wesentlich gleicher Tarifvertrag vereinbart:

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

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

§ 2

Sonderregelungen

Für

a) Arbeiter in Anstalten und Heimen,

b) nicht vollbeschäftigte Arbeiter,

c) Arbeiter, die aushilfsweise, für eine bestimmte Zeit oder einen zeitlich begrenzten Zweck eingestellt sind (vorübergehend beschäftigte Arbeiter),

d) Arbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden (Saisonarbeiter)

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) Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,

b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Praktikanten und Volontäre,

c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,

d) Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 Satz 1 beträgt,

e) Erwerbsbeschränkte, die in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten beschäftigt sind,

f) arbeiterrentenversicherungspflichtige Mitarbeiter, für die eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung für Angestellte gilt,

g) Arbeiter der Nordschleswigschen Gemeinde der Nordelbischen Kirche.

Abschnitt II

Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabrede

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

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

§ 5

Probezeit

Die ersten zwei 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 Arbeiter im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Verpflichtung

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

§ 7

Ärztliche Untersuchung

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

§ 8

Allgemeine Pflichten

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

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

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

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

(3) Die zu leistenden Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. Sofern es ihm billigerweise zugemutet werden

kann und sein allgemeiner Lohnstand dadurch nicht verschlechtert wird, hat der Arbeiter auch jede andere, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuführen. In Notfällen hat er vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

(4) Der Arbeiter hat in angemessenen Grenzen von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und Beamten mit gleichzubewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mitzuübernehmen. Dies gilt auch, wenn die Vertretung wegen Abfeierns von Überstunden notwendig wird.

§ 9

Schweigepflicht

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

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

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

§ 10

Belohnungen und Geschenke

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

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

§ 11

Nebentätigkeit

Für die Nebentätigkeit gegen Entgelt des Arbeiters finden die für die Kirchenbeamten der Besoldungsgruppe A 5 jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche entsprechende Anwendung.

§ 12

Versetzung und Abordnung

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

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

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

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

Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 13

Personalakten

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

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

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

§ 14

Haftung

Für die Schadenshaftung des Arbeiters finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche entsprechende Anwendung.

Abschnitt IV

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Bei Arbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtdienst zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt, bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt, bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

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

(4) In Dienststellen und Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

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

(6) In Dienststellen und Einrichtungen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Jeder dritte Sonntag ist arbeitsfrei zu halten. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn es aus dienstlichen Gründen dringend geboten ist. In die-

sen Fällen werden die an einem Sonntag oder Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder folgenden Kalenderwoche ausgeglichen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 16

Arbeitszeit an Sonnabenden und Vorfesttagen

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

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

Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohnzuschläge erteilt. Stattdessen kann für die Arbeitsleistung in der Zeit von 12 Uhr bis 6 Uhr der Zuschlag nach § 35 Abs. 1 Buchst. c gewährt werden.

§ 16 a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

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

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

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Arbeitern, die innerhalb der Dienststelle oder der Einrichtung wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Dienststelle oder der Einrichtung erbracht wird.

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

§ 16 b

Arbeitsbereitschaft

(1) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einem anderen, von dem Anstellungsträger bestimmten Ort zur Verfügung des Anstellungsträgers zu halten hat.

(2) Arbeitsbereitschaft wird bei der Lohnberechnung mit 50 v. H. als Arbeitszeit bewertet, jedoch ist mindestens der Monatsgrundlohn nach § 26 Abs. 4 oder der Teil davon zu zahlen, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

§ 16 c

Rufbereitschaft

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

(2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Lohn für nicht abgefeierte Überstunden gezahlt.

Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben der Lohn für nicht abgefeierte Überstunden gezahlt; er entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

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

(3) Arbeiter, für die

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

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

erhalten für jeden Tag, für den diese Rufbereitschaft angeordnet ist, bzw. die Verpflichtung besteht, eine Entschädigung in Höhe von 25 v. H. des Lohnes für nicht abgefeierte Überstunden.

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

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

§ 17

Mehrarbeitsstunden und Überstunden

(1) Mehrarbeitsstunden sind die gemäß § 15 Abs. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, welche die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 Satz 1 übersteigen. Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 Satz 1, die infolge eines Jahreszeitenausgleichs oder dadurch eintreten, daß an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.

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

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

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.

Für jeden zurückliegenden Wochenfeiertag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, sind die Stunden mitzuzählen, für die nach §§ 30 und 52 der Lohn fortzuzahlen ist. Es sind auch die Ausgleichsstunden für die an einem Wochenfeiertag (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 4) geleistete Arbeit mitzuzählen.

(4) Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, im beiderseitigen Einvernehmen auch darüber hinaus, jedoch bis zum Ende des sechsten Kalendermonats, durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatslohn fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden für den Lohnzeitraum, in dem die Überstunden geleistet worden sind, lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Buchst. d) gezahlt.

An Stelle des Zeitzuschlages gemäß § 35 Abs. 1 Buchst. d kann für auszugleichende Überstunden zusätzliche Arbeitsbefreiung von einer Viertelstunde je Überstunde gewährt werden.

Unterabsätze 1 und 2 gelten auch für Mehrarbeitsstunden im Sinne des Absatzes 1.

§ 18

Arbeitsversäumnis

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

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

(3) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder Einrichtung vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Anstellungsträger berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

Abschnitt V

Beschäftigungsdauer, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

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

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

(2) Wechselt der Arbeiter den Anstellungsträger im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, ohne daß eine Versetzung erfolgt, soll die Zeit der Beschäftigung beim bisherigen Anstellungs-

träger als Beschäftigungszeit berücksichtigt werden, sofern das Arbeitsverhältnis nicht aus Verschulden des Arbeiters beendet wurde.

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

§ 20

Dienstzeit

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

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

a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, bei der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands und den ihnen angeschlossenen Gliedkirchen sowie deren Gemeinden und Verbänden,

b) bei kirchlichen Körperschaften sowie bei kirchlichen Vereinen, Werken, Verbänden, Anstalten und Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform,

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

d) bei kommunalen Spitzenverbänden,

e) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder sonstigen Körperschaften, die öffentliche oder gemeinnützige Aufgaben wahrnehmen und diesen Tarifvertrag, den BMT-G oder einen dem BMT-G wesentlich inhaltsgleichen Tarifvertrag anwenden,

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

g) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945,

h) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik, die unter den Geltungsbereich der TO.B gefallen sind oder die TO.B kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum 31. 03. 1961,

i) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Reichsgebiet, die unter den Geltungsbereich der TO.B gefallen sind oder die TO.B 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 Arbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Arbeiter im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Anstellungsträgers oder zu einem anderen Anstellungsträger im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

b) die Zeiten des Kriegsdienstes im Verbande der früheren deutschen Wehrmacht,

c) die im Soldatenverhältnis der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten und Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst, soweit sie nicht nach Buchstabe a oder b anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,

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

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

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

§ 21

Ausschlußfrist

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

Abschnitt VI

Eingruppierung

§ 22

Einreihung in Lohngruppen

(1) Die Einreihung der Arbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses (Anlagen 1 a und 1 b). Der Arbeiter erhält Lohn nach der Lohngruppe, in der er eingruppiert ist.

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

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

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

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

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeiters bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

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

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

(3) Die Lohngruppe des Arbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23

Bewährungsaufstieg

(1) Das in der Anlage 1 a und 1 b enthaltene Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während derer der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingruppiert war.

(2) Die Bewährungszeit muß ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt sein, auf das dieser Tarifvertrag angewendet worden ist. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Das gleiche gilt ohne Rücksicht auf die Länge der Unterbrechungszeit bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des Zivildienstes nach dem Gesetz über den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer, bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 und bei Unterbrechungen im Sinne der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet mit Ausnahme der Zeiten

a) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

b) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1, wenn sie auf einen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der RVO beruht, unbegrenzt, im übrigen bis zu 26 Wochen,

c) eines Urlaubs nach § 47 und nach dem Schwerbehindertengesetz,

d) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,

e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

f) einer Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz oder einem Gesetz über Bildungsurlaub.

Bewährungszeiten werden voll angerechnet, sofern der Arbeiter mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war.

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Wird einem Arbeiter vorübergehend eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, übertragen und hat er sie mindestens eine Woche ausgeübt, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit unter sinngemäßer Anwendung des § 34 Abs. 2 Unterabs. 1 den Lohn der dieser Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe — ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage —.

Handelt es sich im Falle des Unterabsatzes 1 um die höher zu bewertende Tätigkeit eines Beamten oder Angestellten, erhält der Arbeiter für die Dauer dieser Tätigkeit zu seinem Lohn eine Zulage von 10 % des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe.

§ 25

Frei aus redaktionellen Gründen

Abschnitt VII

Lohn

§ 26

Lohngruppen und Lohnformen

(1) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.

(2) Der nach Lohngruppen und Stufen in der tarifvertraglich vereinbarten Lohntabelle für vollbeschäftigte Arbeiter gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.

(3) Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsgrundlohn.

(4) Der Monatsgrundlohn zuzüglich der Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden ist der Monatslohn.

(5) Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge werden besonders vereinbart.

§ 27

Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Der Vollohn wird nach Vollendung des zwanzigsten Lebensjahres gezahlt. Vor Vollendung des zwanzigsten Lebensjahres beträgt der Lohn

bis zum vollendeten 16. Lebensjahr 65 v. H.,
nach dem vollendeten 16. Lebensjahr 85 v. H.,
nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 96 v. H.

des Vollohnes.

(2) Verheiratete Arbeiter unter 20 Jahren, die aufgrund gesetzlicher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, sowie Vollwaisen über 18 Jahren erhalten den Vollohn.

(3) Nach dem vollendeten achtzehnten Lebensjahr ist Vollohn zu zahlen, wenn die Arbeitsleistung des Arbeiters der eines Arbeiters nach Vollendung des zwanzigsten Lebensjahres gleichkommt.

(4) Das Lebensalter gilt als vollendet mit dem Beginn des Lohnzeitraumes, in den der Geburtstag fällt.

§ 28

Sozialzuschlag

(1) Neben dem Lohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 KAT-NEK als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. Für die Anwendung des § 29 KAT-NEK stehen Arbeiter mit einer geringeren als der in § 15 Abs. 1 Satz 1 festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit nicht vollbeschäftigten Angestellten gleich. Soweit nach § 29 Abs. 4 KAT-NEK für den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 KAT-NEK nicht anzuwenden ist, gilt § 34 Abs. 1 nicht; im übrigen gilt für den Sozialzuschlag § 34 Abs. 1 und 2 entsprechend.

(2) Der Sozialzuschlag gilt als ständiger Lohnzuschlag im Sinne von § 47 Abs. 2. Die Dreimonatefrist nach § 47 Abs. 2 Buchst. b braucht in diesem Falle nicht erfüllt sein.

§ 29

Lohnanspruch und Lohnfortzahlung

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

(2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den §§ 30 und 52 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne die Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

§ 30

Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

(1) Für Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

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

§ 31

Jahreszuwendungen

Zuwendungen und Urlaubsgeld werden nach Maßgabe besonderer Tarifverträge gewährt.

§ 32

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

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

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

(3) Die Einweisung des Arbeiters in eine niedrigere Lohngruppe ist nur zulässig, wenn Arbeitsmangel oder ein an anderer Stelle dringend notwendiger Bedarf aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen eine vorübergehende Personalumbesetzung erforderlich machen. In diesem Falle ist der Lohn der bisherigen Lohngruppe für zwei Wochen weiter zu zahlen. Arbeiter, denen nach § 53 Abs. 3 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, dürfen in eine niedrigere Lohngruppe nur dann eingewiesen werden, wenn kein anderer geeigneter Arbeiter verfügbar ist. Sobald die Gründe für die Einweisung weggefallen sind, ist der Arbeiter wieder in seine frühere Lohngruppe zu überführen.

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

§ 32 a

Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne der RVO oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne der RVO nicht mehr voll leistungsfähig, behält er den jeweiligen Monatstabellenlohn seiner bisherigen Lohngruppe.

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

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

Die gleiche Regelung gilt sinngemäß für einen Erschwerniszuschlag, der in einer Pauschale gemäß § 35 Abs. 3 enthalten ist. Läßt sich der Anteil des Erschwerniszuschlags nicht mehr ermitteln, kann er geschätzt und im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

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

Lohnzulagen und Lohnzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als über die Zulagen und Zuschläge nach Unterabsatz 2 hinausgehen. Sind solche Lohnzulagen oder Lohnzuschläge in Prozentsätzen des Monatstabellenlohnes oder Monatsgrundlohnes vorgesehen, ist von dem Monatstabellenlohn bzw. Monatsgrundlohn auszugehen, der der zugewiesenen Arbeit entspricht. Ist in einem Kalendermonat der der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatslohn höher als der nach den Unterabsätzen 1 bis 3 garantierte Lohn, finden die Vorschriften für die Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung für diesen Zeitraum keine Anwendung.

(2) Das gleiche gilt

a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,

b) für mindestens 55 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,

c) für Arbeiter nach 25jähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

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

§ 32 b

Sicherung des Schichtlohnzuschlages für Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung

(1) Kann der Arbeiter

a) infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne der RVO, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder

b) infolge einer Berufskrankheit im Sinne der RVO, die er sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat,

keine Wechselschichtarbeit mehr leisten, behält er, wenn er für dieselbe Tätigkeit mindestens fünf Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen hat, die Hälfte dieser Zuschläge in der zuletzt bezogenen Höhe.

Der Schichtlohnzuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn ihn der Arbeiter vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für den Arbeiter, der in demselben Arbeitsverhältnis

a) mindestens 20 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtlohnzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

wenn er wegen Leistungsminderung keine Wechselschichtarbeit mehr leisten kann.

(3) § 32 a Abs. 1 Unterabs. 5 gilt entsprechend.

§ 33

Erschwerniszuschläge

(1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grade der Erschwernis ein Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit

a) den Körper oder die eigene Arbeitskleidung des Arbeiters außergewöhnlich beschmutzt,

b) besonders gefährlich, ekelerregend oder gesundheitsschädlich ist,

c) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht oder

d) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.

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

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

a) durch Einreihung des Arbeiters in eine höhere Lohngruppe abgegolten oder

b) soweit der Erschwernis durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend Rechnung getragen wird.

(3) Die zuschlagpflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch besonderen Tarifvertrag festgelegt.

§ 33 a

Schichtlohnzuschlag

(1) Ständige Wechselschichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag.

(2) Ständige Schichtarbeiter erhalten einen Schichtlohnzuschlag, wenn

a) sie nur deshalb keine ständigen Wechselschichtarbeiter sind, weil nach dem Schichtplan

aa) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) der Arbeiter durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,

c) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

(3) Beginnt oder endet für den Arbeiter die Wechselschicht- oder Schichtarbeit im Laufe eines Monats, gilt § 34 Abs. 2 Unterabs. 1 entsprechend.

(4) Die Höhe des Schichtlohnzuschlags wird durch besonderen Tarifvertrag vereinbart.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht für

a) die Arbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig wiederkehrend eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt, es sei denn, daß sie in Schichtbetrieben beschäftigt sind,

b) die Arbeiter, bei denen der Besonderheit der Schichtarbeit durch die Lohngestaltung Rechnung getragen ist.

Dieser Tatbestand ist nur dann erfüllt, wenn bei den Verhandlungen über die Lohngestaltung Einvernehmen darüber bestand, daß durch diese der Besonderheit der Schichtarbeit Rechnung getragen ist,

c) die unter § 2 Buchst. a fallenden Arbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit nicht regelmäßig wiederkehrend eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt und der Wechselschichtarbeiter in Heizungs- und in Elektrizitätsversorgungsanlagen von Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten.

§ 34

Lohn in besonderen Fällen

(1) Arbeiter mit einer geringeren als der in § 15 Abs. 1 Satz 1 festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit erhalten den Teil der Summe des Monatsgrundlohnes und etwaiger für den Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Lohn-

zuschläge, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Für jede über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde, die keine Überstunde ist wird 1/174 des Monatslohnes gezahlt.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, ist für jede zu entlohnende Stunde 1/174 des Monatslohnes zugrunde zu legen.

Besteht in anderen Fällen der Lohnanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird der Monatslohn für jede dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde, für die kein Lohnanspruch besteht, um 1/174 des Monatslohnes gekürzt, soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts anderes ergibt.

(3) Für jede Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde wird 1/174 des Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt.

(4) Für Arbeiter, die nach amts- oder vertrauensärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt und deshalb bei Ausführung der ihnen übertragenen Arbeiten behindert sind, wird der Monatslohn nach der Leistungsfähigkeit für die ihnen übertragenen Arbeiten bemessen.

§ 35

Zeitzuschläge

(1) Der Arbeiter erhält neben seinem Monatsgrundlohn Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden und Mehrarbeitsstunden	30 v. H.,
b) für Arbeit an Sonntagen	30 v. H.,
c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag	
aa) ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
bb) bei Freizeitausgleich	35 v. H.,
d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem	
aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag	25 v. H.,
bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe,	100 v. H.
e) für Nachtarbeit	1,50 DM,
f) für Arbeit an Sonnabenden in der Zeit von 13 Uhr bis 21 Uhr — bei Wechselschichtarbeit bis zum Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht	0,75 DM.

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

Für Arbeiten anläßlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Buchstabe a gewährt.

(3) Die Löhne für Überstunden, Mehrarbeit und Arbeitsbereitschaft sowie die Lohnzuschläge können durch Einzelarbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 36

Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

(1) Der Lohn ist für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Kalendermonats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Giro- oder Postscheckkonto zu zahlen. Er ist so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeiter am Zahltag über ihn verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Sonnabend oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.

Der Teil des Lohnes, der nicht

a) zum Monatsgrundlohn,

b) zu den etwaigen für den Kalendermonat zustehenden ständigen, ggf. pauschalierten Lohnzuschlägen und

c) zu sonstigen für den Kalendermonat pauschalierten Lohnbestandteilen

gehört, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vorvormonats, sofern der Anstellungsträger nicht den Vormonat zugrunde legt. Haben in dem Vorvormonat (Vormonat) Urlaubslohn oder Krankenlohn zugestanden, gelten als Teil des Lohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2, Unterabs. 1 Buchst. c und Unterabsatz 2 für die Tage des Vorvormonats (Vormonat), für die Urlaubslohn oder Krankenlohn zugestanden hat. Der Teil des Lohnes im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Kalendermonat nur Urlaubslohn, Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zustehen. Für Kalendermonate, für die weder Lohn noch Urlaubslohn noch Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zustehen, stehen auch keine Bezüge im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vorvormonat (Vormonat) im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Lohn noch Urlaubslohn noch Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Lohnes im Sinne des Unterabsatzes 2 Satz 1 und 2 berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Lohnes nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

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

(3) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(4) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden.

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

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

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

(1) Dem krankenversicherungspflichtigen Arbeiter werden im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tage der Versäumnis einer vollen Dienstschicht an Krankenbezüge gezahlt. Das gilt nicht, wenn er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, oder grob

fahrlässig zugezogen hat. Satz 1 findet auch Anwendung auf die sonstigen Fälle des § 616 Abs. 2 BGB.

Krankenbezüge sind Krankenlohn und Krankengeldzuschuß.

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

(3) Bis zur Dauer von sechs Wochen richten sich die Ansprüche für eine auf derselben Ursache (Absatz 1) beruhende Arbeitsunfähigkeit nach dem Lohnfortzahlungsgesetz. An Stelle des Arbeitsentgelts im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes wird als Krankenlohn der Urlaubslohn gezahlt.

(4) Ist der Arbeiter, der kein Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO, § 25 Abs. 1 bis 3 AVG, § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 oder 3 RKG erhält, infolge derselben Krankheit oder desselben Unfalls länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, erhält er nach Ablauf des nach Satz 3 maßgebenden Zeitraumes Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlaubslohn. Nettourlaubslohn ist der um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubslohn. Der Krankengeldzuschuß wird gewährt

a) bei einer Beschäftigungszeit von
mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche,

b) bei einer Beschäftigungszeit von
mehr als drei Jahren bis zum Ende der 26. Woche

der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Anstellungsträger erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Anstellungsträger zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufsunfähigkeit anerkennt. Hat der Arbeiter die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Wochen aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

Vollendet der Arbeiter während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Arbeiter die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

Krankengeldzuschuß wird nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Arbeiter Bezüge — ausgenommen eine Hinterbliebenenrente — aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält.

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

Im übrigen finden die Vorschriften des Lohnfortzahlungsgesetzes sinngemäß Anwendung.

§ 37 a

Krankenbeihilfe

(1) Arbeiter, die nicht pflichtversichert sind oder als Pflichtversicherte wegen Aussteuerung keinen Anspruch auf Kassenbarleistungen haben, erhalten als Krankenbeihilfe die Krankenbezüge, die ihnen als Pflichtversicherte zustehen würden. Dies gilt nicht für Arbeiter, die Anspruch auf Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO, § 25 Abs. 1 bis 3 AVG, § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 oder 3 RKG haben oder die deshalb keinen Anspruch auf Krankenbezüge haben, weil die Fristen nach § 37 Abs. 4 abgelaufen sind.

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

§ 38

Krankenbezüge und Krankenbeihilfe
bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

a) dem Anstellungsträger 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 Anstellungsträger abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

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

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

§ 39

Jubiläumszuwendungen

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

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

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

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

(2) Vollendet ein Arbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50, für den der Anstellungsträger vor Antritt ein dienstliches oder berufliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so

wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

§ 40

Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

§ 41

Sterbegeld

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

a) der überlebende Ehegatte,

b) die leiblichen Abkömmlinge,

c) die von ihm an Kindes statt angenommenen Kinder

Sterbegeld.

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

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

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

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats der anteilige Monatsgrundlohn und für zwei weitere Kalendermonate der Monatsgrundlohn des Verstorbenen, den er im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte, gewährt.

Zu dem Sterbegeld nach Satz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

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

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

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

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

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld

§ 42

Reisekostenvergütung

(1) Reisekostenvergütung wird nach den für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche gewährt. Für Arbeiter gilt die Reisekostenstufe A.

(2) Hält der Arbeiter auf Veranlassung oder mit Zustimmung des Anstellungsträgers im überwiegenden Interesse des Dienstes ein Kraftfahrzeug oder ein Fahrrad, so wird ihm hierfür nach den für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche eine Entschädigung gezahlt. Die Entschädigung für die Haltung eines privaten Fahrrades entfällt für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeiter die Arbeit ganz ausgesetzt hat.

Die Notwendigkeit der Benutzung eines eigenen Fahrzeuges für den Dienstgebrauch bestimmt der Anstellungsträger.

§ 43

Wegegeld, Zehrgeld

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

bis	2	km Mehrweg	50 %	
über 2	— 4	km Mehrweg	75 %	
über 4	— 5,5	km Mehrweg	100 %	
über 5,5	— 7	km Mehrweg	125 %	
über 7	— 8,5	km Mehrweg	150 %	
über 8,5	— 10	km Mehrweg	175 %	
über	10	km Mehrweg	200 %	

des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe.

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

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

(2) Bei Gewährung von Freifahrten und Benutzung eines Kraftfahrzeuges ist das Wegegeld um die Hälfte für die abgefahrene Strecke zu kürzen. Das Wegegeld muß jedoch mindestens 50 % des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatslohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe betragen.

(3) Bei Benutzung von eigenen Fahrrädern, für die nach § 42 Abs. 2 eine Fahrradentschädigung gezahlt wird, sowie bei Benutzung von Dienstfahrrädern tritt eine Kürzung um ein Viertel der unter Absatz 1 genannten Sätze ein.

(4) In folgenden Fällen ist dem Arbeiter ein Zehrgeld in Höhe von 3,95 DM zu zahlen:

a) Bei unvorhergesehener Längerarbeit im Anschluß an die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit, wenn sich das Arbeitsende um mindestens drei Stunden hinausschiebt,

b) bei Arbeiten während der Mittagszeit in Betrieben, in denen eine geteilte Arbeitszeit besteht, wenn die Einnahme der Mittagsmahlzeit zu Hause aus diesem Grunde nicht möglich ist,

c) bei Arbeiten von mehr als acht Stunden außerhalb der Gemeindegrenze, wenn der Arbeitsplatz sonst regelmäßig innerhalb der Gemeindegrenze liegt. Zur Arbeitszeit zählt nicht der Weg von und zur Arbeitsstelle. Ist die Arbeit hintereinander an verschiedenen Arbeitsstellen außerhalb der Gemeindegrenzen auszuführen, zählt der Zwischenweg als Arbeitszeit. Arbeitsstellen an Nachbarorten im Sinne des Reisekostenrechts gelten als Arbeitsplätze innerhalb der Gemeindegrenzen.

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

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

§ 44

Umzugskostenvergütung, Trennungsgeld

(1) Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld werden nach den für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche gewährt. Für Arbeiter gilt die Reisekostenstufe A.

Umzugskostenvergütung ist nur zu zahlen, wenn der Arbeiter sich vor dem angeordneten Umzug schriftlich verpflichtet, die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug endet.

§ 45

Frei aus redaktionellen Gründen

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

(1) Der Arbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubslohn werden gewährt

a) der Teil des Monatsgrundlohnes (ggf. zuzüglich der nach § 34 Abs. 3 zustehenden Beträge für Mehrarbeit), den der Arbeiter während des Urlaubs erhalten würde, wenn er dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte,

b) ständige Lohnzuschläge in der Höhe, in der sie dem Arbeiter während des Urlaubs zugestanden hätten. Ständige Lohnzuschläge sind Lohnzuschläge, die der Arbeiter mindestens drei Monate bis zum Beginn des Urlaubs für jede Arbeitsstunde in derselben Höhe erhalten hat. Hierzu rechnen auch Pauschalen gemäß § 34 Abs. 5,

c) der Aufschlag gemäß Unterabsatz 2.

Der Aufschlag nach Unterabsatz 1 Buchstabe c ergibt sich aus dem Verhältnis des Lohnes für Überstunden, der nicht zum Monatsgrundlohn gehörenden Lohnzulagen, der Zeitzuschläge und der Erschwerniszuschläge zu dem Monatsgrundlohn oder Teilen des Monatsgrundlohnes für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeiters im letzten abgelaufenen Kalenderjahr tatsächlich geleistete Arbeit. Dies gilt nicht für Lohnbestandteile, die nach Unterabsatz 1 Buchstabe a oder b gewährt werden.

Bei Berechnung des Aufschlags werden auch sonstige Lohnzuschläge (z. B. Vertretungszuschlag gemäß § 24 Unterabs. 2 und die Vergütung für Rufbereitschaft gemäß § 16 c Abs. 2) berücksichtigt, soweit sie nicht bereits nach Unterabsatz 1 Buchstabe b gewährt werden.

Ein Arbeiter, der im abgelaufenen Kalenderjahr nicht an mindestens 50 Tagen im Rahmen desselben Arbeitsverhältnisses gearbeitet hat, erhält den Aufschlag in Höhe des Durchschnitts der beiden letzten Kalendermonate. Hat dieser Arbeiter in den beiden letzten Kalendermonaten nicht an mindestens 30 Tagen gearbeitet, so werden so viele weitere Kalendermonate in die Durchschnittsberechnung einbezogen, daß hierin mindestens 30 Tage enthalten sind, an denen er gearbeitet hat.

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

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

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

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

Erkrankt der Arbeiter 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 Arbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeiter 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 der Urlaubslohn.

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

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

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

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

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

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

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

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt bei einem Lebensalter

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 25 Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr 27 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 2 Satz 2 vorliegt.

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach den Absätzen 1 bis 3. Ein Zusatzurlaub nach § 49, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach den Absätzen 1 bis 3. Ein Zusatzurlaub nach § 49, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

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

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

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

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

§ 49

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der ständige Wechselschichtarbeiter sowie der ständige Schichtarbeiter, der nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeiter ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

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

bei der Fünftagewoche an mindestens	bei der Sechstagewoche	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

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

(3) Der Arbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Arbeiter, der spätestens am 31. Dezember 1982 das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub im Urlaubsjahr 1982 um einen Arbeitstag.

Fassung ab 1. Januar 1983

(5) Für den Arbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 8 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) geleisteten

Nachtarbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 bis zu zwölf Stunden täglich (Durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich) verlängert ist.

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

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

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

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten nicht für Arbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 9 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft).

§ 50
Sonderurlaub

(1) Dem Arbeiter 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 des Urlaubslohnes (§ 47 Abs. 2) bis zur Höchstdauer von sechs Wochen zu gewähren.

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

§ 51
Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Ensprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59) endet oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

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

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

(3) Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß an das Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 20 Abs. 2 übertritt und der neue Arbeitgeber sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52
Arbeitsbefreiung

(1) Der Arbeiter wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Lohnfortzahlung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. Zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche,
2. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht
   a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
   b) zur 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 Arbeiters veranlaßt sind,
   e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses,
   f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt,
3. aus folgenden Anlässen:
   a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeiters, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
   b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeiters, wobei die Anpassung, Wie-
   f) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender. derherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten,
   c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsfortbildung dienender 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 Arbeiters bedroht,

In den Fällen der Nr. 2 sowie der Nr. 3 Buchstaben a, b und f besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen

kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Anstellungsträger abzuführen.

(2) Der Arbeiter wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt:

a) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand jährlich 2 Arbeitstage,

b) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand anläßlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage,

c) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeiters 1 Arbeitstag,

d) bei der Eheschließung des Arbeiters 2 Arbeitstage,

e) bei der Niederkunft der mit dem Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage,

f) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage,

g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern 2 Arbeitstage,

h) bei der Einsegnung und entsprechenden kirchlichen Feiern und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeiters 1 Arbeitstag,

i) bei der silbernen Hochzeit des Arbeiters 1 Arbeitstag,

k) bei schwerer Erkrankung

aa) des Ehegatten

bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO besteht oder bestanden hat,

cc) der im Haushalt des Arbeiters lebenden Eltern oder Stiefeltern

des Arbeiters, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerläßliche Pflege des Erbkranken deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 10 Kalendertagen im Kalenderjahr,

l) soweit kein Anspruch nach Buchstabe k besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe k nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeiter aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr.

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

Fällt in den Fällen der Buchstaben d bis g der Anlaß der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlaß der Freistellung folgende Tag — im Falle des Buchstaben f einer der drei folgenden Tage — arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

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

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

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

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

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien und zu deren Vorbereitung ist auf Anfordern einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisation Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

(5) Dauert die Arbeitsbefreiung nicht länger als sechs Werktage, so werden auch die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

§ 52 a

Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

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

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, wird Lohnfortzahlung einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage gewährt.

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit (§ 5) beträgt die Kündigungsfrist eine Woche zum Wochenschluß.

(2) Bei einem Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist, beträgt die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit zwei Wochen zum Wochenschluß.

Sie beträgt bei einer Beschäftigungszeit

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

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

von mehr als 10 Jahren
3 Monate zum Vierteljahresschluß.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 15 Jahren ist der Arbeiter unkündbar.

§ 54

Außerordentliche Kündigung

(1) Der Anstellungsträger und der Arbeiter 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.

§ 54 a

Besondere Kündigung

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

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

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

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

§ 55

Außerordentliche Kündigung unkündbarer Arbeiter

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

§ 56

Änderungskündigung

(1) Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. Lehnt ein Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis als gelöst.

(2) Absatz 1 gilt auch für unkündbare Arbeiter nach § 53 Abs. 3, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Die Kündigungsfrist im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Nach Wegfall der Gründe, die die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen unmöglich gemacht haben, ist der Arbeiter bevorzugt wieder zu diesen Vertragsbedingungen zu beschäftigen.

§ 57

Schriftform der Kündigung

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

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, wenn der Arbeiter berufsunfähig oder erwerbsunfähig im Sinne der RVO wird und mit dem Ausscheiden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine Versorgung von dem Anstellungsträger erhält.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 RVO, § 25 Abs. 1 AVG oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem das amtsärztliche Gutachten, durch das die Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeiters festgestellt wird, eingeht. Erhält der Arbeiter vor Zustellung des Rentenbescheides aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgung von dem Anstellungsträger, auf die die aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwartende Rente ganz oder teilweise angerechnet wird, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsbescheid zugestellt wird. Zum gleichen Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters, der von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist und dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der RVO durch amtsärztliches Gutachten festgestellt ist, wenn er eine angemessene Versorgung von dem Anstellungsträger erhält.

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

Liegt bei einem Arbeiter, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Unterabsätzen 1 bis 3 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 19 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

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

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

Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit beendet war, wieder beschäftigt, findet auf sein Arbeitsverhältnis § 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 entsprechend Anwendung.

§ 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 Arbeiter das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat.

Der Anstellungsträger hat dem Arbeiter auf Verlangen gegen Abtretung des Anspruchs auf die Leistungen aus der Sozialversicherung einen Vorschuß in der voraussichtlichen Höhe dieser Leistungen bis zum Beginn der Zahlungen zu gewähren.

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

(3) Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend für Arbeiter, die nach Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres eingestellt werden.

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

(3) Auf Antrag ist dem Arbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Lohngruppe und den zuletzt bezogenen Lohn auszuhändigen.

Abschnitt XIII
Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und

b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Anstellungsträger gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) der Arbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,

b) der Arbeiter gekündigt hat,

c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,

d) der Arbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsgesetzes erhält,

e) der Arbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Anstellungsträger eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,

f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,

g) der Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

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

1. der Arbeiter wegen
   a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
   b) einer Körperschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
   c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
   d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 1 RVO, § 25 Abs. 1 AVG oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG,
2. die Arbeiterin auch wegen
   a) bevorstehender Heirat,
   b) Schwangerschaft,
   c) Niederkunft in den letzten fünf Monaten,
   d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 3 RVO, § 25 Abs. 3 AVG oder § 48 Abs. 3 RKG

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

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

Die Vorschriften des Absatzes 3 Nr. 1 Buchstabe d und Nr. 2 Buchstabe d gelten entsprechend für Arbeiter, die keinen Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, aber die Voraussetzungen zum Bezuge einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfüllen.

(4) Tritt der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues, mit Ein-

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

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

§ 63
Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach dem dem Arbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Lohn bemessen. Steht an diesem Tage kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld nach dem Lohn bemessen, der dem Arbeiter für die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit 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 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Anstellungsträger zurückgelegt sind, ein Viertel des Monatsgrundlohnes, im Falle des § 34 Abs. 1 des Teils des Monatsgrundlohnes, zuzüglich je eines Viertels

a) der Summe der im letzten vollen Kalendermonat nach § 34 Abs. 3 zustehenden Beträge für Mehrarbeit,

b) des Sozialzuschlages,

mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache des Monatsgrundlohnes und der in den Buchstaben a und b genannten Bezüge.

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

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

(5) Werden dem Arbeiter 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 Arbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragsstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Anstellungsträger 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 Anstellungsträger oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der ein Anstellungsträger die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Als Rente aus einer Versorgungseinrichtung, zu der ein Anstellungsträger Mittel beigesteuert hat, gelten auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Anstellungsträger als Zuschuß zu einer Lebensversicherung des Arbeiters gezahlt hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,

b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegeld zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitszuschlag,

c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,

d) Renten nach 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 Beträgen beruhen, die der Arbeiter ohne Beteiligung eines Anstellungsträgers geleistet hat,

h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,

i) Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 4 BKGG sowie Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG.

§ 64
Auszahlung des Übergangsgeldes

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

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

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

Abschnitt XIV
Besondere Vorschriften

§ 65
Dienstwohnungen

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

§ 66
Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Anstellungsträger angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Anstellungsträgers. Als Schutzkleidung sind Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten 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 Arbeiters an den Kosten richten sich nach den bei dem Anstellungsträger jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68

Frei aus redaktionellen Gründen

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften

Wird in diesem Tarifvertrag oder auf diesem anschließende Tarifverträge auf die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen, gelten die Vorschriften für die Kirchenbeamten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

§ 70

Ausschlußfrist

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

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

§ 71

Begriffsbestimmungen

1. Abordnung
   Abordnung ist die Zuweisung einer Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbereich) bei demselben oder einem anderen Anstellungsträger.
2. Arbeiter, vollbeschäftigte
   Vollbeschäftigte Arbeiter sind Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 30 Stunden wöchentlich beträgt.
3. Arbeiter, nicht vollbeschäftigte
   Nicht vollbeschäftigte Arbeiter, deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 20 Stunden, aber weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt.
4. Dienstort
   Dienstort ist die kommunale Gemeinde, in deren Bereich die Arbeitsstelle liegt. Erstreckt sich das Gebiet einer Kirchengemeinde über mehrere kommunale Gemeinden, so bilden diese den Dienstort.
5. Lohnzulagen
   Lohnzulagen sind Vorarbeiter- und andere Funktionszulagen.
6. Lohnzuschläge
   Lohnzuschläge sind Zeitzuschläge (§ 35) und Erschwerniszuschläge (§ 33).
7. Nebentätigkeit
   Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, die der Arbeiter für einen anderen Arbeitgeber leistet, jede eigene selbständige gewerbliche Tätigkeit und jede sonstige, nicht zu einem Hauptamt gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes.
8. Praktikanten
   Praktikanten sind Personen, die eine Tätigkeit zum Zwecke der Berufsausbildung ausüben, ohne in einem Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zu stehen.
9. Rufbereitschaft
   Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeiters, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.
10. Schichtarbeit
    Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.
11. Versetzung
    Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung in einer anderen als der bisherigen Dienststelle oder Einrichtung bei demselben oder einem anderen Anstellungsträger.
12. Volontäre
    Volontäre sind Personen, die, ohne Auszubildender im Sinne des BBiG zu sein, zum Zwecke der Ausbildung in der Regel unentgeltlich beschäftigt werden.
13. Vorfesttagsarbeit
    Vorfesttagsarbeit ist die Arbeit an den in § 16 Abs. 2 genannten Tagen ab 12 Uhr bis 6 Uhr des darauf folgenden Tages. Bei Wechselschichtarbeit tritt an die Stelle von 6 Uhr des folgenden Tages das Ende der Nachtschicht.
14. Wechselschichtarbeit
    Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht.

§ 72

Übergangsregelungen

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

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

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

(4) Bis zur Vereinbarung der Anlagen 1 a und 1 b gelten die Lohngruppenverzeichnisse der Regelungen nach § 73 Satz 2 Buchstaben a bis d fort.

§ 73

Schlußbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages regeln sich die Arbeitsbedingungen der in Abschnitt I genannten Mitarbeiter ausschließlich nach diesem Tarifvertrag bzw. den diesen Tarif-

vertrag ergänzenden Tarifverträgen und Vereinbarungen.

Für diese Mitarbeiter werden nicht mehr angewandt:

a) Der Kirchliche Arbeitertarifvertrag (KArbT) in der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins vom 4. Mai 1963,

b) der Tarifvertrag über die Einreihung der Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg in die Lohngruppen (Hamburger Monatslohntarifvertrag) vom 25. September 1975,

c) der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31. Januar 1962,

d) die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind.

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

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

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

Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

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

b) der § 35 sowie die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

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

Kiel, den 17. Mai 1982

Unterschriften

*

Anlage 2 a KArbT-NEK

Sonderregelungen
für Arbeiter in Anstalten und Heimen
(SR 2 a KArbT-NEK)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeiter in Anstalten und Heimen.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

— Sachbezüge —

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

*

Anlage 2 b KArbT-NEK

Sonderregelungen
für nicht vollbeschäftigte Arbeiter
(SR 2 b KArbT-NEK)

Nr. 1

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

Nr. 2

(1) § 32 Abs. 3 und 4 KArbT-NEK findet mit der Maßgabe Anwendung, daß der Lohn der bisherigen Lohngruppe für drei Tage weiterzuzahlen ist.

(2) § 32 a Abs. 2 und 3 KArbT-NEK findet keine Anwendung.

Nr. 3

§ 49 Abs. 1 KArbT-NEK findet keine Anwendung.

Nr. 4

(1) Die Kündigungsfrist nach § 53 Abs. 1 KArbT-NEK beträgt drei Tage zum Ende der Arbeitsschicht. Die Kündigungsfrist nach § 53 Abs. 2 KArbT-NEK beträgt bei einer Beschäftigungszeit

bis zu	6 Monaten	1 Woche zum Wochenschluß.	(§ 15 Abs. 8 Unterabs. 1 KArbT-NEK)
von mehr als 6 Monaten bis zu	3 Jahren	2 Wochen zum Wochenschluß,	
von mehr als 3 Jahren		4 Wochen zum Wochenschluß,	

(2) Die Kündigungsfrist nach § 56 Abs. 1 Satz 1 KArbT-NEK beträgt drei Tage. Im Falle des § 56 Abs. 1 Satz 2 KArbT-NEK endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist nach Absatz 1.

(3) § 53 Abs. 3 KArbT-NEK findet keine Anwendung.

Nr. 5

Soweit nicht vollbeschäftigte Arbeiter nur vorübergehend oder als Saisonarbeiter beschäftigt werden, gelten für sie zusätzlich die Vorschriften der gemäß § 2 Buchst. c oder d KArbT-NEK abgeschlossenen Sonderregelungen.

*

Anlage 2 c KArbT-NEK

Sonderregelungen
für vorübergehend beschäftigte Arbeiter
(SR 2 c KArbT-NEK)

Nr. 1

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

Nr. 2

§§ 37 und 37 a finden nur bei einem Arbeitsunfall und bei einer Berufskrankheit im Sinne der RVO Anwendung. Im übrigen gilt das Lohnfortzahlungsgesetz mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Arbeitsentgelts im Sinne dieses Gesetzes der Urlaubslohn tritt.

Nr. 3

Der Erholungsurlaub beträgt für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des regelmäßigen Erholungsurlaubs. Die Wartezeit nach § 47 Abs. 3 Satz 1 KArbT-NEK beträgt drei Monate.

Nr. 4

§ 49 Abs. 1 KArbT-NEK findet keine Anwendung.

Nr. 5

(1) Die Kündigungsfrist nach § 53 Abs. 1 KArbT-NEK beträgt drei Tage zum Ende der Arbeitsschicht. Die Kündigungsfrist nach § 53 Abs. 2 KArbT-NEK beträgt bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 3 Monaten 3 Tage zum Ende der Arbeitsschicht,

von mehr als 3 Monaten 1 Woche zum Wochenschluß (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 1 KArbT-NEK).

(2) Die Kündigungsfrist nach § 56 Abs. 1 Satz 1 KArbT-NEK beträgt drei Tage. Im Falle des § 56 Abs. 1 Satz 2 KArbT-NEK endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist nach Absatz 1.

Nr. 6

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

Nr. 7

Muß die Arbeit, für die der Arbeiter eingestellt worden ist, wegen außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse vorübergehend unterbrochen werden und ist die Übertragung einer anderen Arbeit nicht möglich, so erhält der Arbeiter für die ausgefallenen regelmäßigen Arbeitsstunden 60 v. H des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatslohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe für höchstens drei Arbeitstage.

*

Anlage 2 d KArbT-NEK

Sonderregelungen für Saisonarbeiter (SR 2 d KArbT-NEK)

Nr. 1

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

Nr. 2

Die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit kann im Bedarfsfalle bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden. Für die in diesem Falle über durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich hinausgehende regelmäßige Arbeitszeit wird ein Zuschlag von 30 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt; der Zuschlag kann pauschaliert werden.

Nr. 3

Der Erholungsurlaub beträgt für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des regelmäßigen Erholungsurlaubs. Die Wartezeit nach § 47 Abs. 3 KArbT-NEK beträgt drei Monate; sie gilt als erfüllt, wenn der Arbeiter insgesamt drei Monate bei demselben Anstellungsträger beschäftigt war.

Nr. 4

§ 49 Abs. 1 KArbT-NEK findet keine Anwendung.

Nr. 5

Die Kündigungsfrist nach § 53 Abs. 1 KArbT-NEK beträgt drei Tage zum Ende der Arbeitsschicht.

Die Kündigungsfrist nach § 53 Abs. 2 KArbT-NEK beträgt bei einer Beschäftigungszeit
bis zu 6 Monaten 1 Woche zum Wochenschluß,
von mehr als 6 Monaten bis zu 3 Jahren 2 Wochen zum Wochenschluß
von mehr als 3 Jahren 4 Wochen (§ 15 Abs. 8 Unterabs 1 KArbT-NEK)

Nr. 6

Muß die Arbeit, für die der Arbeiter eingestellt ist, wegen außergewöhnlicher Witterungsverhältnisse vorübergehend unterbrochen werden und ist die Übertragung einer anderen Arbeit nicht möglich, so erhält der Arbeiter für die ausgefallenen regelmäßigen Arbeitsstunden 60 v. H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenlohnes der Stufe 1 der jeweiligen Lohngruppe für höchstens drei Arbeitstage.

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

Kiel, den 15. Juni 1982

Der Gesamtvorstand des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) und das Nordelbische Kirchenamt haben durch Bekanntmachung vom 22. 2. 1982 (GVBl. S. 42) den Wortlaut des KAT-NEK und der Folgetarifverträge dazu vom 15. 1. 1982 bekanntgegeben und erläutert. Die seitdem eingegangenen Anfragen geben Veranlassung, zur Anwendung der Tarifverträge nachstehend weitere Hinweise und Erläuterungen zu veröffentlichen.

Der 1. Änderungstarifvertrag zum KAT-NEK wird gesondert erläutert.

Zu § 4 Abs. 1 KAT-NEK:

Es ist die Frage gestellt worden, ob Arbeitsverträge nach dem zu § 4 Abs. 1 KAT-NEK veröffentlichten Muster (vgl. GVBl. 82 S. 46) auch mit Angestellten zu schließen sind, die bisher schon unter den Geltungsbereich des KAT vom 27. 11. 1961 fielen und dementsprechende Arbeitsverträge haben. Da der KAT von 1961 ausdrücklich außer Anwendung gesetzt worden ist (vgl. § 73 Buchst. a KAT-NEK), sind Arbeitsverträge, die auf den KAT von 1961 und seine Folgetarifverträge verweisen, kein geeignetes Regelinstrument mehr, um die Anwendung des KAT-NEK vom 15. 1. 1982 und seiner Folgetarifverträge zum Ausdruck zu bringen. Es wird deshalb allen Anstellungsträgern empfohlen, die Umstellung der Arbeitsverhältnisse auf den KAT-NEK mit allen beschäftigten Angestellten, sofern sie unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, mit Wirkung vom 1. 1. 1982 (Inkrafttreten des KAT-NEK) zu vereinbaren. Dabei kann das oben erwähnte Arbeitsvertragsmuster zugrundegelegt werden. Es bestehen aber auch keine Bedenken

dagegen, wenn lediglich die bestehenden Arbeitsverträge durch Änderungsvertrag an die neue Rechtslage angepaßt werden. Wir verweisen hierzu auf das von der Geschäftsstelle des VKDA mit Rundschreiben vom 7. 5. 1982 (Nr. 2/82) herausgegebene Muster und drucken dieses als Anlage ab.

Zu § 8 Abs. 1 KAT-NEK:

Die hier getroffene Vereinbarung über die allgemeinen Pflichten des Angestellten bezieht sich ihrer Natur nach nur auf bestehende Arbeitsverhältnisse. Die Vorschrift ist als Verhandlungskompromiß aus unterschiedlichen Ausgangspositionen der Tarifpartner zustandegekommen und deshalb keineswegs auch als Kriterium für die Erfüllung der Voraussetzungen für die **Einstellung** kirchlicher Angestellter zu verstehen. Die kirchlichen Anstellungsträger können und sollten daher weiterhin davon ausgehen, daß die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche und das Bekenntnis zum evangelischen Glauben selbstverständliche Voraussetzung für jede Einstellung als kirchlicher Mitarbeiter ist. Dies gilt auch für Angestellte, die nur mittelbar an der Ausrichtung von Verkündung, Seelsorge und Unterweisung (Art. 21 Verfassung) teilnehmen. Von dieser Basisforderung ausgehend kann es nur ganz seltene Ausnahmefälle geben.

Zu § 9 Abs. 1 KAT-NEK:

Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, können sowohl durch gesetzliche Vorschrift wie auch durch Weisung des Anstellungsträgers als solche bestimmt werden. Der Anstellungsträger kann diese Weisung allgemein und auch für Einzelfälle erteilen.

Zu § 11 KAT-NEK:

In § 13 des Kirchenbeamtenergänzungsgesetzes vom 24. 1. 1982 (GVBl. S. 33) ist bestimmt, daß für die Nebentätigkeit der Kirchenbeamten ergänzend die Bestimmungen des Bundes gelten. Damit unterliegen auch die Angestellten gemäß § 11 KAT-NEK den Bestimmungen der Bundesnebentätigkeitsverordnung (BNV) in der Fassung vom 28. 8. 1974 (BGBl. I S. 2118) und der seither erlassenen Änderungsverordnungen vom 18. 12. 1975 (BGBl. I S. 3132) und 10. 7. 1979 (BGBl. I S. 1023). Die Ermittlung des für Nebentätigkeitsentgelt zulässigen Jahreshöchstbetrages erfolgt nach § 6 BNV in Verbindung mit § 29 Abs. 2 KAT-NEK. Danach betragen die Jahreshöchstbeträge für Angestellte der Vergütungsgruppen

IX b bis V c KAT-NEK	brutto 7 200 DM,
V b bis III KAT-NEK	brutto 8 400 DM,
II a bis I	brutto 9 600 DM.

Zu § 12 Abs. 3 KAT-NEK:

„Anderer Anstellungsträger" im Sinne dieser Vorschrift ist die rechtlich selbständige Körperschaft, also die Kirchengemeinde, der Kirchenkreis, der Kirchengemeindeverband, der Kirchenkreisverband, oder die NEK, nicht dagegen andere Dienststellen des gleichen Anstellungsträgers. Die Versetzung zu einem anderen Anstellungsträger setzt die Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen voraus; es sind dies die Arbeitsbedingungen, auf die der Angestellte nach seinem bestehenden Arbeitsvertrag einen Anspruch hat. Versetzungen kommen daher z. B. nicht in Betracht, wenn der andere Anstellungsträger die Vergütung nach einer anderen Vergütungsgruppe zahlen würde als der, die nach dem Arbeitsvertrag (vgl. § 22 Abs. 3 KAT-NEK) zusteht. In solchen Fällen ist das alte Arbeitsverhältnis zu beenden und ein neuer Arbeitsvertrag zu schließen.

Zu § 15 Abs. 6 KAT-NEK:

Die in den Unterabsätzen 1 und 2 vereinbarten Regelungen sind nur alternativ anwendbar. Zu unterscheiden sind

- Angestellte, die zwar an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig arbeiten, aber grundsätzlich jeden dritten Sonntag arbeitsfrei haben und an solchen an sich arbeitsfrei zu haltenden Sonntagen nur aus dringenden dienstlichen Gründen eingesetzt werden: Diesem Personenkreis steht für den Sonntags- und Wochenfeiertagsdienst entsprechender zusammenhängender Freizeitausgleich nach Unterabsatz 1 zu.
- Angestellte, die ständig sonntags zu arbeiten haben: Diesem Personenkreis (i. d. R. Küster, Kirchenmusiker) steht für jeden Sonntag, an dem er dienstplanmäßig arbeitet, in der folgenden Woche ein arbeitsfreier Tag zu; außerdem ist für diese Mitarbeiter vorgesehen, daß ihnen mindestens sechs arbeitsfreie Sonntage im Kalenderjahr gewährt werden.

Es ist zu beachten, daß der Freizeitausgleich für den Sonntagsdienst einschließlich der zusätzlichen freien Sonntage nach Unterabsatz 2 nicht die regelmäßige Arbeitszeit berührt. Der Sonntagsausgleich muß daher in jedem Falle zu einer Verteilung der arbeitsvertraglich zu leistenden Arbeitszeit auf andere Arbeitstage führen, wobei für den wöchentlichen Durchschnitt § 15 Abs. 1 Satz 2 maßgebend ist.

Zu § 16 a Abs. 2 KAT-NEK:

Die zur Vergütungsberechnung für nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit festgelegte Stundengarantie von mindestens drei Arbeitsstunden gilt nicht für Dienstleistungen während der Rufbereitschaft (vgl. Unterabs. 3). Es ist die Frage gestellt, ob die Stundengarantie dann gilt, wenn die Dienstleistung **im Anschluß** an angeordnete Rufbereitschaft erbracht wird. Da Rufbereitschaft keine Arbeitszeit ist, dürfte die Voraussetzung des Unterabs. 2 Satz 1 erfüllt sein. Es bestehen daher keine Bedenken dagegen, daß in solchen Fällen die Stundengarantie gewährt wird.

Zu § 19 Abs. 2 KAT-NEK:

Die Vorschrift regelt im Gegensatz zu Absatz 1 die Anrechnung von Vordienstzeiten bei einem **anderen** Anstellungsträger. Anrechenbar sind nur die Zeit der Beschäftigung beim bisherigen Anstellungsträger, nicht dagegen weitere Vordienstzeiten bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern, auch wenn der bisherige Anstellungsträger solche Vordienstzeiten als Beschäftigungszeit angerechnet hatte. Ein Wechsel des Anstellungsträgers liegt nur dann vor, wenn keine Unterbrechung zwischen den beiden Anstellungsverhältnissen eingetreten ist. Der Begriff des „Verschuldens" ist in der gleichen Weise zu verstehen wie nach § 19 Abs. 1 Satz 3, d. h. der Angestellte muß die Gründe für die Beendigung des vorigen Arbeitsverhältnisses schuldhaft, also durch objektiv pflichtwidriges oder subjektiv vorwerfbares Verhalten, zu vertreten haben.

Der Vorsitzende des Gesamtvorstandes des VKDA-NEK
Floerke

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage:
Jessen

Az.: 3130 — D 1 / D 1

*

Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages

Zwischen der/dem .....

vertreten durch den .....

und

Herrn/Frau ..... geb. am .....

wird folgender Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom ..... geschlossen:

§ 1

§ 2 des Vertrages wird mit Wirkung vom ..... wie folgt geändert:

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

§ 2

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

.....

(Angestellte/r)

.....

(Unterschriften f. d. Anstellungsträger)

Namensänderung der Kirchengemeinde Öjendorf, Kirchenkreis Stormarn

Kiel, den 9. Juni 1982

Die Kirchengemeinde Öjendorf führt vom Tage dieser Veröffentlichung an den Namen:

„Evangelisch-Lutherische Jubilate-Gemeinde Öjendorf"

Nordelbisches Kirchenamt
In Vertretung:
Dr. Blaschke

Az.: 10 Öjendorf — V I / V 1

Kiel, den 18. Juni 1982

Die **Abschlußprüfung** im anerkannten Ausbildungsberuf — **Verwaltungsangestellte/r im kirchlichen Dienst (Ev.-Luth. Kirche)** — haben am 11. Juni 1982 vor dem gemeinsamen Prüfungsausschuß des Innenministeriums des Landes Schleswig-Holstein und des Nordelbischen Kirchenamtes bestanden:
Vogt, Ruth-Martina — Nordelbisches Kirchenamt Kiel,
Günther, Birgit — Nordelbisches Kirchenamt Kiel,
Redzus, Gina — Kirchenkreis Plön, Preetz,
Matz, Birgit — Kirchenkreis Stormarn, Hamburg-Volksdorf,
Otto, Jutta — Kirchenkreis Eckernförde, Eckernförde,
Gehlsen-Lorenzen, Jeanette — Kirchenkreis Harburg, Harburg.

Die Abschlußprüfung hat am 11. Juni 1982 im Ausbildungszentrum für Verwaltung, Bordesholm, stattgefunden, nachdem die Auszubildenden vorher in der Zeit vom 14. April — 8. Juni 1982 an einem Abschlußlehrgang der Verwaltungs- und Sparkassenschule, Bordesholm, teilgenommen hatten.

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage:
Perkams

Az.: 3063 — E 1

Kirchliche Abschlußprüfung des Fernstudienlehrgangs für Religionslehrer an Berufsschulen

Kiel, den 16. Juni 1982

Die kirchliche Prüfung zum **Abschluß des Fernstudienlehrgangs für evangelische Religionslehrer** an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein haben bestanden:

am 14. 12. 1981	Gerald Kaldewey
	Anna Elisabeth Ditter
am 23. 12. 1981	Traugott Bünz

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage:
Dr. Rosenboom

Az.: 4265 — 1 — E I / E III

Stellenausschreibungen

Pfarrstellenausschreibungen

In der Kirchengemeinde Bosau im Kirchenkreis Eutin wird die Pfarrstelle vakant und ist voraussichtlich zum 1. Oktober 1982 mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Das Pastorat, umgeben von einem großen, gepflegten Garten, liegt unmittelbar am See. Zur von Bischof Vicelin erbauten St. Petri Kirche gehören ca. 2 500 Gemeindeglieder. Die Kirchengemeinde ist Träger eines Kindergartens und eines Friedhofs.

Die Gottesdienste sind überdurchschnittlich gut besucht; Bosau ist ein beliebter Fremdenverkehrsort.

Das kirchengemeindliche Leben wird durch viele Aktivitäten von Pastor und Kirchenvorstand geprägt. U. a. gehören offene Jugendarbeit, Frauenkreis, Seniorenbetreuung und Posaunenchor dazu. Weit über Bosau hinaus wurden die kirchenmusikalischen Veranstaltungen bekannt.

Alle Schularten sind in gut erreichbarer Entfernung.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Bischof für den Sprengel Holstein Lübeck, Bäckerstr. 3—5, 2400 Lübeck 1. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Matthias Hartenstein, 2422 Bosau, Tel. 0 45 27/241 und Propst Dr. Horst Dreyer, Schloßstr. 13, 2420 Eutin, Tel. 0 45 21/20 32.

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

Az.: 20 Bosau — P II / P 2

*

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Braderup und Klixbüll mit dem Dienstsitz in Braderup im Kirchenkreis Süntondern wird voraussichtlich zum 15. August 1982 vakant und ist mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl der Kirchenvorstände.

Die Kirchengemeinden Braderup und Klixbüll umfassen ca. 2 200 Gemeindeglieder. Braderup und Klixbüll liegen an der Bundesstraße 5 (7 km südlich der dänischen Grenze und 4 km nördlich von Niebüll). Sämtliche Schulen durch Schulbusse zu erreichen. Renoviertes Pastorat in Braderup vorhanden.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an die Kirchenvorstände, z. Hd. Propst Henrich, Osterstraße 17, 2262 Leck. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen die stellvertretenden Vorsitzenden der Kirchenvorstände, Frau Christensen, 2261 Holm, Tel. 0 46 63/326, und Herr Unglaube, Haderupsweg 2, 2260 Klixbüll, Tel. 0 46 61/51 71, sowie Propst Henrich, Osterstraße 17, 2262 Leck, Tel. 0 46 62/23 97.

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

Az.: 20 Braderup und Klixbüll — P III / P 3

*

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

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

Zur Kirchengemeinde Weddingstedt (ca. 4 500 Gemeindeglieder) gehören neben dem Kirchdorf mit der 1140 erstmalig urkundlich erwähnten schönen, gut erhaltenen und gepflegten, 1559 neu erbauten St. Andreas-Kirche noch 3 Außendörfer mit einer 1969 in Wesseln erbauten Kreuz-Kirche, in welcher 2 mal im Monat Gottesdienste gehalten werden.

Sowohl in Weddingstedt als auch in Wesseln besteht je eine evang. Kinderspielstube.

Im Kirchdorf Weddingstedt befinden sich die beiden Friedhöfe der Kirchengemeinde. Der aufgeschlossene Kirchenvorstand und eine zahlreiche haupt- u. neben- bzw. ehrenamtliche Mitarbeiterschaft erhoffen sich einen Pastor (eine Pastorin), dem (der) eine evangeliumsgemäße Verkündigung und Seelsorge Hauptanliegen seines (ihres) Dienstes sind. Besonders erhofft sich die Jugend der Gemeinde einen Pastor (eine Pastorin), der (die) sich ihrer annimmt und ihr behilflich ist, in heutiger Zeit ein von der Botschaft von Jesus Christus bestimmtes Leben zu führen. Eine Wohnung bzw. ein Haus wird nach den Bedürfnissen des Bewerbers angemietet.. Ein Pastoratsneubau ist in Aussicht genommen.

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

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

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

Stellenausschreibungen

In der Kirchengemeinde Hamburg-Farmsen mit 13 000 Gemeindegliedern wird eine

B-Kirchenmusiker-Stelle

zum 1. Oktober 1982 frei.

Zu den Aufgaben des/der Kantors/Kantorin gehört die Leitung des Kirchenchores sowie der Aufbau eines Jugendchors und von Jugend-Instrumentalgruppen. Aufgabe des Organisten/Organistin ist das Orgelspiel in Gottesdiensten und Amtshandlungen sowie Klavierspiel zu Veranstaltungen. Eine Teilung der Stelle in die jeweiligen Aufgabenbereiche ist möglich.

Wir erwarten Freude am Singen und Musizieren auf gemeindenaher Ebene, gute Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern und bieten breite Entfaltungsmöglichkeiten in eigener Verantwortung.

Die Stelle ist nach KAT V b ausgewiesen.

Bei der Wohnungsbeschaffung sind wir behilflich.

Auskunft erteilt Pastor Nils Schroeder, Bramfelder Weg 25, Hamburg 72, Telefon: 040/6 43 13 07.

Az.: 30 Farmsen — T I / T 2

*

Die Ev.-Luth. St. Michaels Kirchengemeinde Hamburg-Sülldorf sucht zum 1. Oktober 1982 oder früher

eine Erzieherin

für den Kindergarten halbtags.

Religionspädagogische Zusatzausbildung und Mithilfe im Kindergottesdienst wird erwartet. Der Kindergarten hat eine Gruppe und zwei Kinderstuben-Gruppen.

Vergütung erfolgt nach KAT.

Bewerbungen sind zu richten an den Kirchenvorstand der
St. Michaels Kirchengemeinde
Sülldorfer Kirchenweg 189
2000 Hamburg 55

Telefonische Auskunft erteilt: Pastor Bahnsen, 040/87 49 11.

Az.: 30 Sülldorf — E I / E 1

*

Wegen Zurruhesetzung des bisherigen Stelleninhabers sucht die Ev.-luth. Kirchengemeinde Schulensee zum 1. Januar 1983 einen

Küster.

Sein Aufgabenbereich umfaßt die Betreuung der bekannten Thomaskirche und des Gemeindehauses in Schulensee sowie die Pflege der Außenanlagen des Kirchengeländes, darüberhinaus die technische und organisatorische Vorbereitung und Begleitung aller kirchengemeindlichen Veranstaltungen.

Gesucht wird ein kirchlich eingestellter Mitarbeiter mit handwerklichen und gärtnerischen Fähigkeiten, der in der Lage ist

selbständig zu arbeiten. Stundenweise Mithilfe der Ehefrau für Reinigungsarbeiten ist erwünscht.

Die Vergütung erfolgt nach dem Kirchlichen Angestelltentarif. Eine 3-Zimmer-Wohnung am Dienstort (Vorortlage von Kiel) steht zur Verfügung.

Anfragen und Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an Pastor Klaus Becker, Kirchenweg 20, 2300 Molfsee, Tel. 0431/6 59 66.

Ablauf der Bewerbungsfrist: 4 Wochen nach Erscheinen dieser Anzeige.

Az.: 30 Schulensee — D 12

Personalnachrichten

Bestätigt:

Mit Wirkung vom 1. August 1982 die Wahl des Pastors Burghard Conrad, bisher in Holzminden, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Rellingen, Kirchenkreis Pinneberg;

mit Wirkung vom 1. August 1982 die Wahl des Pastors Rainer Frank, z. Z. in Stockelsdorf, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Luther-Kirchengemeinde in Lübeck, Kirchenkreis Lübeck.

Eingeführt:

Am 16. Mai 1982 der Pastor Hainer Schmoll als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Hademarschen, Kirchenkreis Rendsburg;

am 30. Mai 1982 der Pastor Hubertus Hotze als Pastor in die 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Kappeln, Kirchenkreis Angeln.

Verlängert:

Die Amtszeit der Pastorin Ute Grümbel im Amt einer theologischen Referentin des Arbeitszweiges Volksmission des Gemeindedienstes der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche um 5 Jahre über den 31. Oktober 1982 hinaus.

In den Ruhestand versetzt:

Mit Wirkung vom 1. August 1982 der Pastor Alfred Springfeldt in Hamburg.

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

Nordelbisches Kirchenamt · Postfach 3449 · 2300 Kiel

Postvertriebsstück · V 4193 B · Gebühr bezahlt