

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

Stück 9

Kiel, den 2. Mai

1973

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen —

## II. Bekanntmachungen

Bedienung von Kirchenheizungen (S. 129) — Urkunde über die Errichtung einer dritten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Heiligenstedten-Krummendiek mit dem Amtssitz in Edendorf, Propstei Münsterdorf (S. 130) — Urkunde über die Veränderung der Grenzen zwischen den Kirchengemeinden St. Gertrud und St. Michael zu Flensburg, Propstei Flensburg (S. 131) — Mutterschutzgesetz (S. 131) — Vergütungstarifvertrag Nr. 11 zum KAT (S. 135) — Monatslohntarifvertrag Nr. 4 zum KArbT (S. 137) — Dritte Änderung des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) vom 10. Februar 1971 (S. 139) — Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 10 (S. 140) — Einladung zum XV. Deutschen Evangelischen Kirchentag (S. 140) — Landesausschuß Schleswig-Holstein / Hamburg des Deutschen Evangelischen Kirchentages (S. 140) — Schrifttum (S. 141) — Ausschreibung von Pfarrstellen (S. 141) — Stellenausschreibungen (S. 141)

## III. Personalien (S. 142)

## Bekanntmachungen

## Bedienung von Kirchenheizungen

Kiel, den 28. März 1973

Die Bauabteilung des Landeskirchenamts hat für die Bedienung von Kirchenheizungen Richtlinien erarbeitet, die nachstehend bekanntgegeben werden. In den letzten Jahren sind zunehmend durch unsachgemäße Handhabung der Heizungsanlagen in Kirchen, insbesondere durch zu starke Beheizung der Kirchenräume (über die zulässigen  $+ 15^{\circ}\text{C}$  hinaus), an Orgeln und anderen wertvollen, vielfach unter Denkmalschutz stehenden Ausstattungsstücken so erhebliche und kostspielige Schäden entstanden, daß es dringend geboten erscheint, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um weiteren Schäden vorzubeugen.

Alle Kirchenvorstände werden daher dringend gebeten, den nachstehend aufgeführten Richtlinien die erforderliche Aufmerksamkeit zu schenken und insbesondere die mit der Bedienung von Kirchenheizungen beauftragten Personen (Kirchendiener u. a.) mit dem Inhalt der Richtlinien vertraut zu machen. Das Landeskirchenamt bittet die Kirchenvorstände außerdem, den mit der Rundverfügung versandten Sonderdruck und den „Hinweise für den Betrieb der Heizung“ den Kirchendienern auszuhändigen.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

In Vertretung:

Mertens

Az.: 65 000 — 73 — III

\*

## Richtlinien

## für die Bedienung von Kirchenheizungen

In den letzten Jahren haben sich wegen falscher Beheizung in unseren Kirchen zunehmend Schäden gezeigt, deren Besei-

tigung fortlaufende und kostspielige Instandsetzung erfordern.

Einrichtungsgegenstände aus Holz trocknen aus und reißen. Ihre Farbfassungen blättern ab. Die Farben verblasen. Das Holzwerk der Orgel reißt; manche Orgeln werden unbespielbar. Die tragenden Holzteile zeigen starke Schäden.

In manchen Kirchen kommt es zu starker Schwitzwasserbildung, besonders bei starkem Kirchenbesuch. Diese Feuchtigkeit zerstört den Anstrich, den Putz und Wandgemälde und führt zu Schimmelbildung. Außerdem quillt und verzieht sich das Holzwerk an den Einrichtungsgegenständen und der Orgel.

Zur Vermeidung dieser Schäden ist es erforderlich, daß die Heizung so reguliert wird, daß die Schäden gar nicht erst auftreten. Es ist erwiesen, daß diese Schäden in den meisten Fällen durch falsche Einstellung und falsche Bedienung der Heizung verursacht werden.

Bei den eben genannten Fällen wird die Ursache oft darin zu suchen sein, daß die Temperatur in der Kirche zu schnell auf einen zu hohen Stand gehoben wird. Der schnelle Temperaturwechsel und die damit zwangsläufig verbundene Änderung der relativen Luftfeuchtigkeit führen zu den erwähnten Zerstörungen.

Daher müssen folgende Punkte bei der Beheizung der Kirchen beachtet werden:

1. Die Betriebsanleitung der Lieferfirma ist einzuhalten. Wenn Unklarheiten über die Bedienung der Heizungsanlage bestehen, ist es unerlässlich, durch einen Sachverständigen der Lieferfirma eine neue Einweisung vornehmen zu lassen.
2. Die Heizungsanlage soll während der Heizperiode nach Möglichkeit nicht ausgeschaltet werden. Wenn kein Gottesdienst stattfindet, soll in der Kirche eine Grundtemperatur von mindestens  $+ 5^{\circ}\text{C}$  gehalten werden. Die Temperatur während des Gottesdienstes darf nicht mehr als  $+ 15^{\circ}\text{C}$

in ca. 1,50 m über dem Fußboden betragen. Die relative Luftfeuchtigkeit muß zwischen 60–70 % liegen. Bei trockenem Frostwetter kann die Luftfeuchtigkeit erheblich unter diese Werte sinken. Die Anhebung der Temperatur vor dem Gottesdienst soll so langsam erfolgen, daß die Steigerung 1,5 ° C je Stunde nicht überschreitet.

(Kirchl. Ges.- u. V.-Bl. 1966 Nr. 1 „Planung und Durchführung von Baumaßnahmen in Kirchengemeinden“)

3. Bei totaler Auskühlung der Kirche, bei Steigerung der Raumlufttemperatur über + 15 ° C oder bei zu schneller Anhebung der Raumlufttemperatur kann es zu Schäden am Bauwerk und an der Einrichtung kommen. Es wird darauf hingewiesen, daß Orgelbauunternehmen keine Garantie für die Orgel übernehmen, wenn die relative Luftfeuchtigkeit 50 % unterschreitet. Zudem führt eine solche Heizweise zu erhöhten Betriebskosten.
4. Wenn die Kirchenheizung mit einer Heizautomatik ausgerüstet ist, darf die Automatik nicht ausgeschaltet werden.
5. Luftfilteranlagen müssen nach der Betriebsanleitung kontrolliert und nach Bedarf gereinigt werden.
6. Die Lüftungsöffnungen in der Kirchendecke sind zur Vermeidung unkontrollierbarer Wärmeverluste während der Heizperiode geschlossen zu halten.
7. Wenn die Heizungsanlage mit einem Außenluftanschluß ausgerüstet ist, kann mit Außenluft geheizt oder gelüftet werden. Dies soll jedoch nur kurzzeitig und soweit erforderlich erfolgen. Während des Winters muß darauf geachtet werden, daß die Außenluftklappe möglichst geschlossen bleibt, da die Außenluft nach der Erwärmung zu trocken wird, was zum Absinken der Luftfeuchte in der Kirche führt.
8. Die Lüftungsöffnungen in den Fenstern sind aus dem gleichen Grunde während der Heizperiode nur kurzzeitig zu öffnen.
9. Der Heizraum und die Luftkanäle unterhalb der Bodengitter müssen sauber gehalten werden. Im Heizraum dürfen keine brennbaren Gegenstände lagern. Die Zu- und Abluftöffnungen des Heizraumes dürfen nicht verschlossen werden. Der Heizraum soll gut beleuchtet sein.
10. Es ist darauf zu achten, daß die gesamte Heizungsanlage (nicht nur der Ölbrenner) mindestens einmal jährlich durch die Lieferfirma gewartet und überprüft wird. Es wird empfohlen, Wartungsverträge abzuschließen.
11. Es soll möglichst nur eine Person nach gründlicher Einweisung für die Heizungsanlage verantwortlich sein. Diese soll darauf achten, daß die jährlich notwendige Wartung durchgeführt wird.
12. Zur Überwachung der Heizung muß in der Kirche ein Thermometer und ein Hygrometer ca. 1,50 m über dem Fußboden aufgehängt werden.
13. Vor dem Einbau von Luftbefeuchtungsanlagen ist die Bauabteilung des Landeskirchenamtes um Beratung zu bitten.
14. Der Kirchendiener ist zu verpflichten, diese Richtlinien zu beachten. Die wichtigsten Punkte sind auf einem Aushang für den Heiz- oder Schaltraum zusammengefaßt (vgl. Anlage „Hinweise für den Betrieb der Heizung“).

Kann die Kirchenheizung aufgrund heizungstechnischer Gegebenheit nicht nach diesen Richtlinien betrieben werden, so muß die Heizungsanlage von einer Fachfirma oder von der Bauabteilung des Landeskirchenamtes überprüft werden.

\*

## Hinweise für den Betrieb der Heizung

1. Betriebsanleitung beachten.
2. Heizautomatik nicht abschalten.
3. Luftfilter überprüfen.
4. Luftöffnung in der Decke schließen.
5. Außenluftklappe im Winter schließen.
6. Heizraum und Heizkanäle sauber halten.
7. Jährliche Wartung veranlassen.
8. Kirchenraum lüften.
9. Lufttemperatur und relative Luftfeuchtigkeit regelmäßig messen.

Grenzwerte: Temperatur + 5 ° bis höchstens + 15 ° C,  
relative Luftfeuchtigkeit 60–70 %.

Werden die Werte nicht gehalten, Nachricht an den Kirchenvorstand.

Kiel, im April 1973

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

### Urkunde

über die Errichtung einer dritten Pfarrstelle  
in der Kirchengemeinde Heiligenstedten-  
Krummndiek mit dem Amtssitz in Edendorf,  
Propstei Münsterdorf

Gemäß Artikel 37 der Rechtsordnung wird angeordnet:

#### § 1

In der Kirchengemeinde Heiligenstedten-Krummndiek, Propstei Münsterdorf, wird eine dritte Pfarrstelle mit dem Amtssitz in Edendorf errichtet.

#### § 2

Die Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1973 in Kraft.

Kiel, den 12. April 1973

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

(L.S.)

gez. Otte

Az.: 20 Heiligenstedten-Krummndiek (3) — 73 — VI/C 5

\*

Kiel, den 12. April 1973

Vorstehende Urkunde wird hiermit veröffentlicht.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Otte

Az.: 20 Heiligenstedten-Krummndiek (3) — 73 — VI/C 5

**Urkunde**  
über die Veränderung der Grenzen zwischen  
den Kirchengemeinden St. Gertrud und  
St. Michael zu Flensburg, Propstei Flensburg

Gemäß Artikel 4 der Rechtsordnung wird angeordnet:

§ 1

Das Neubaugebiet westlich der Straße Falkenberg wird aus der Kirchengemeinde St. Gertrud zu Flensburg ausgemeindet und in die Kirchengemeinde St. Michael zu Flensburg eingemeindet.

§ 2

Die neue Grenze zwischen den beiden Kirchengemeinden verläuft in diesem Bereich von der Westerallee entlang den westlichen Grundstücksgrenzen des Falkenbergs, überquert den Strucksdamm, führt bis zur Einmündung des Falkenbergs in den Timm-Kröger-Weg und umschließt dann — im Westen begrenzt durch die Umgehungsstraße — das gesamte Neubaugebiet des Timm-Kröger-Weges mit allen Nebenstraßen bis zum Schnittpunkt der Umgehungsstraße mit der Westerallee, wo sie auf die bisherige Grenze zwischen den beiden Kirchengemeinden trifft.

§ 3

Eine Vermögensauseinandersetzung zwischen den Kirchengemeinden St. Gertrud und St. Michael zu Flensburg findet nicht statt.

§ 4

Die Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1973 in Kraft.

Kiel, den 18. April 1973

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

(L.S.)

gez. M u u s

Az.: 10 Flensburg, St. Gertrud — 73 — VII/H 3

•

Kiel, den 18. April 1973

Vorstehende Urkunde wird hiermit veröffentlicht.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

M u u s

Az.: 10 Flensburg, St. Gertrud — 73 — VII/H 3

— — —

Mutterschutzgesetz

Kiel, den 12. April 1973

Nachstehend wird der Wortlaut des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 24. Januar 1952 (BGBl. I S. 69) in der vom Inkrafttreten des Finanzänderungsgesetzes 1967 an geltenden Fassung unter Berücksichtigung der späteren Änderungen (zuletzt durch das Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte vom 10. August 1972 — BGBl. I S. 1433) abgedruckt.

Zur Erläuterung des Gesetzes wird auf folgendes hingewiesen:

Zu § 1

In einem „Arbeitsverhältnis“ im Sinne des MuSchG stehen nicht nur Angestellte und Arbeiterinnen, sondern auch Mitarbeiterinnen in einem Lehr-, Anlern- oder Praktikantenverhältnis (z. B. Lehrlinge, Schwesternschülerinnen, Vorschülerinnen und Vorpraktikanten). Auf das Ausmaß der Beschäftigung kommt es nicht an, so daß auch nebenberufliche Mitarbeiterinnen unter das MuSchG fallen. Nicht erfaßt vom Geltungsbereich des Gesetzes werden dagegen freiberufliche Dienstverhältnisse.

Zu § 5

Es wird besonders hingewiesen auf die dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtung, der Aufsichtsbehörde (vgl. § 20) die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitzuteilen.

Zu § 6

Das Beschäftigungsverbot des § 6 ist im Gegensatz zu dem des § 3 absolut.

Zu § 10

Das besondere Kündigungsrecht der Mitarbeiterin nach § 10 Abs. 1 besteht nur während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung. Die Mitarbeiterin kann die Kündigung auch fristgerecht erklären oder einen Auflösungsvertrag schließen; in diesen Fällen kommt § 10 Abs. 2 nicht zur Anwendung.

Zu §§ 13, 14

Der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld, den der Arbeitgeber ggf. nach § 14 zu zahlen hat, steht der Mitarbeiterin nur dann zu, wenn sie Anspruch auf das kalendertägliche Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 1 oder 2 hat. Wenn ein solcher Anspruch nicht besteht (z. B. wenn die Voraussetzung nach § 200 Abs. 1 Satz 2 RVO nicht erfüllt ist), entfällt auch der Zuschuß. Das gleiche gilt, wenn nur Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes (§ 200 a RVO) oder als einmalige Leistung (§ 200 b RVO) zusteht.

Zu § 18

Auf die rechtliche Bedeutung, die der Auslage (dem Ausgang) des MuSchG im Streitfall zukommen kann, wird besonders hingewiesen.

Weitere Abdrucke des MuSchG können vom Landeskirchenamt angefordert werden.

Zu § 20

Aufsichtsbehörden für die Durchführung des MuSchG sind

- a) in Schleswig-Holstein die Gewerbeaufsichtsämter (Amtsblatt Schleswig-Holstein 1966 S. 288),
- b) in Hamburg die Arbeits- und Sozialbehörde.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

J e s s e n

Az.: 3232 — 73 — XII/C 2

Erster Abschnitt  
Allgemeine Vorschriften

§ 1  
Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. pp.

§ 2  
Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

(2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muß, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.

(3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muß, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder durch Rechtsverordnung den Arbeitgeber zu verpflichten, Liegeräume für werdende oder stillende Mütter einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen.

(5) Unabhängig von den aufgrund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt  
Beschäftigungsverbote

§ 3

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, daß sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4

Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg

Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,

2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen Berufserkrankungen im Sinne der Vorschriften über Ausdehnung der Unfallversicherung auf Berufskrankheiten entstehen können, sofern werdende Mütter infolge ihrer Schwangerschaft bei diesen Arbeiten in besonderem Maße der Gefahr einer Berufserkrankung ausgesetzt sind,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
  2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5

Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde un-

verzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekanntgeben.

(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

## § 6

### Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen.

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie mit den in Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

## § 7

### Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünf- und vierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in der Arbeitszeitordnung oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4) pp. . . . .

## § 8

### Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt nicht für werdende und stillende Mütter, die im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von den im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten und den in der Landwirtschaft Beschäftigten über 9 Stunden täglich oder 102 Stunden in der Doppelwoche,
2. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,

3. von sonstigen Frauen über 8 $\frac{1}{2}$  Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.

(5) pp. . . . .

(6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

## Dritter Abschnitt

### Kündigung

## § 9

### Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt nicht für Frauen, die von demselben Arbeitgeber im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen, erzieherischen oder pflegerischen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt werden, nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft; sie gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt — Kündigung — des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (Bundesgesetzblatt I S. 191) erstreckt.

(2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.

(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1 zu erlassen.

(4) pp. . . . .

## § 10

### Erhaltung von Rechten

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in

ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

#### Vierter Abschnitt

##### Leistungen

##### § 11

##### Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten dreizehn Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf Frauen, die nicht dauernd von demselben Arbeitgeber im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt werden.

(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Abs. 1 und 2 zu erlassen.

##### § 12

Sonderunterstützungen für im Familienhaushalt Beschäftigte  
PP. . . . .

##### § 13

##### Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2) Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in

Heimarbeit beschäftigt sind oder ihr Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen von der Allgemeinen Ortskrankenkasse ihres Wohnortes gezahlt. Die Vorschriften des § 200 d der Reichsversicherungsordnung gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß der Bund den Kassen die nachgewiesenen Aufwendungen für das Mutterschaftsgeld in vollem Umfang erstattet. Mutterschaftsgeld, das nach § 205 a der Reichsversicherungsordnung oder nach § 33 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte gewährt wird, ist anzurechnen.

##### § 14

##### Zuschuß zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf ein kalendertägliches Mutterschaftsgeld (§ 200 der Reichsversicherungsordnung, § 27 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2) haben, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Wird Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt oder Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen gewährt, so ist der Zuschuß nach dem Rechnungsbetrag des Mutterschaftsgeldes zu bemessen, der ohne Gewährung dieser Leistungen zu zahlen wäre. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Einmalige Zuwendungen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

(2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten den Zuschuß nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von dem für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.

##### § 15

##### Sonstige Leistungen der Mutterschaftshilfe

(1) Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die sonstigen Leistungen der Mutterschaftshilfe nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Zu den sonstigen Leistungen der Mutterschaftshilfe gehören:

1. ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. Pauschbeträge für die im Zusammenhang mit der Entbindung entstehenden Aufwendungen,
4. Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen.

## § 16

## Freizeit für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftshilfe erforderlich ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

## § 17

## Steuerfreiheit

Die Sonderunterstützung nach § 12, das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 und der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 unterliegen nicht der Einkommensteuer.

## Fünfter Abschnitt

## Durchführung des Gesetzes

## § 18

## Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen.

(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen.

## § 19

## Auskunft

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

## § 20

## Aufsichtsbehörden

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139 b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

## Sechster Abschnitt

## Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

## § 21

## Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den aufgrund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 16 Satz 1 über die Freizeit für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu tausend Deutsche Mark geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig herbeiführt, wird mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft.

## §§ 22, 23

(aufgehoben)

## § 24

(In Heimarbeit Beschäftigte)

pp. . . . .

## Vergütungstarifvertrag Nr. 11 zum KAT

Kiel, den 11. April 1973

Nachstehend wird der Vergütungstarifvertrag Nr. 11 zum KAT vom 28. Februar 1973 bekanntgegeben.

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 11 entspricht der mit Rundverfügung des Landeskirchenamtes vom 19. Februar 1973 — 3530 — 73 — XII/C 2 — getroffenen Vorschußregelung. Auf die in § 5 getroffene Ausnahmeregelung für ausgeschiedene Angestellte wird hingewiesen.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 3520 — 73 — XII/C 2

Vergütungstarifvertrag Nr. 11 zum KAT  
vom 28. Februar 1973

Zwischen

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

einerseits

und

- a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und  
Verkehr  
— Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg —  
b) der Deutschen Angestelltengewerkschaft  
— Landesverband Schleswig-Holstein —  
c) dem Verband kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien,

andererseits

wird für die unter den Geltungsbereich des KAT fallenden An-  
gestellten folgendes vereinbart:

§ 1

Grundvergütungen

(1) Die Grundvergütungen (§ 26 Abs. 3 KAT) sind in der  
Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen der Angestellten, die das 18. Le-  
bensjahr, aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet  
haben (§ 28 Abs. 1 KAT), ergeben sich aus der Anlage 2.

§ 2

Überstundenvergütungen

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

Vergütungsgruppe:	IX b	IX a	VIII	VII	VI b	V c
DM	7,43	7,68	7,98	8,64	9,35	10,19
Vergütungsgruppe:	Va/Vb	IV b	IV a	III	II a	1 b
DM	10,75	11,20	12,20	13,31	14,78	16,19

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

§ 3

Bereitschaftsdienstvergütungen

Die Vergütungssätze für Bereitschaftsdienst (Nr. 5 Abs. 3  
der SR 2 a zum KAT) betragen je Stunde in

Vergütungsgruppe:	IX b	IX a	VIII	VII	VI b	V c
DM	6,83	7,06	7,34	7,95	8,60	9,37
Vergütungsgruppe:	V b	IV b	IV a	III	II a	1 b
DM	9,86	10,23	11,14	12,15	13,49	14,78

§ 4

Überleitung am 1. Januar 1973

Für die Angestellten, die am 31. 12. 1972 in einem Arbeits-  
verhältnis standen, das zu demselben Arbeitgeber am 1. Januar  
1973 fortbestand, und deren Grundvergütungen die jeweiligen  
Endgrundvergütungen

- a) in den Vergütungsgruppen IX b und VII KAT aufgrund des  
§ 4 Abs. 1 Unterabs. 2 des Vergütungstarifvertrages vom

16. März 1960 (§ 8 Nr. 1 der Tarifverträge vom 3. 5. 1960  
für Angestellte) um 2,— DM,

- b) in der Vergütungsgruppe VI b KAT um bis zu 30,— DM  
sowie in der Vergütungsgruppe V c KAT um bis zu 38,—  
DM aufgrund des § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 des Vergütungs-  
tarifvertrages vom 23. Juli 1958

überschreiten durften, werden die Endgrundvergütungen um die  
bisherigen Überschreibungsbeträge erhöht.

§ 5

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte,  
die spätestens mit Ablauf des 31. Januar 1973 aus ihrem Ver-  
schulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis  
ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte,  
die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch be-  
endete Arbeitsverhältnis wieder in den kirchlichen Dienst, in  
den Dienst einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung öffent-  
lichen Rechts oder in den Dienst eines Arbeitgebers, der den  
BAT anwendet, eingetreten sind.

§ 6

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1973 in  
Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß  
eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1973,  
schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 28. Februar 1973

Unterschriften

Anlage 2

(§ 1 Abs. 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 11)

Tabelle der Grundvergütungen  
für die Angestellten unter 21 bzw. 23 Jahren  
(zu § 28 KAT)

VergGr.	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
I b	—	—	1 677,74
II a	—	—	1 487,14
VergGr.	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
IV b	—	—	1 153,11
V a / V b	—	—	1 009,80
V c	866,15	903,81	941,47
VI b	811,37	846,64	881,92
VII	739,36	771,50	803,65
VIII	671,43	700,63	729,82
IX a	644,02	672,02	700,02
IX b	611,96	638,56	665,17

Tabelle der Grundvergütungen  
für die Angestellten nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres  
(§ 27 KAT)

Verg.- Gr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensalter (monatlich in DM)														
I a	1986,52	2077,32	2168,12	2258,92	2349,72	2440,52	2531,32	2622,12	2712,92	2803,72	2894,52	2895,32	3072,39		
I b	1766,04	1853,33	1940,62	2027,91	2115,20	2202,49	2289,78	2377,07	2464,36	2551,65	2638,94	2726,23	2813,32		
II a		1565,41	1645,59	1725,77	1805,95	1886,13	1966,31	2046,49	2126,67	2206,85	2287,03	2367,21	2447,33		
III	1391,23	1459,58	1527,93	1596,28	1664,63	1732,98	1801,33	1869,68	1938,03	2006,38	2074,73	2143,08	2208,11		
IV a	1261,15	1323,69	1386,23	1448,77	1511,31	1573,85	1636,39	1698,93	1761,47	1824,01	1886,55	1949,09	2010,78		
IV b	1153,11	1202,72	1252,33	1301,94	1351,55	1401,16	1450,77	1500,38	1549,99	1599,60	1649,21	1698,82	1705,41		
V a	1009,80	1053,42	1097,04	1140,66	1184,28	1227,90	1271,52	1315,14	1358,76	1402,38	1446,00	1489,62	1530,13		
V b	1009,80	1053,42	1097,04	1140,66	1184,28	1227,90	1271,52	1315,14	1358,76	1402,38	1446,00	1489,62	1492,65		
V c	941,47	982,75	1024,03	1065,31	1106,59	1147,87	1189,15	1230,43	1271,71	1312,99	1353,75				
VI b	881,92	913,82	945,72	977,62	1009,52	1041,42	1073,32	1105,22	1137,12	1169,02	1200,92	1225,87			
VII	803,65	829,56	855,47	881,38	907,29	933,20	959,11	985,02	1010,93	1036,84	1062,75	1081,45			
VIII	729,82	753,52	777,22	800,92	824,62	848,32	872,02	895,72	919,42	937,04					
IX a	700,02	722,39	744,76	767,13	789,50	811,87	834,24	856,61	876,41						
IX b	665,17	686,43	707,69	728,95	750,21	771,47	792,73	813,99	829,00						

Monatslohntarifvertrag Nr. 4 zum KArbT

Kiel, den 12. April 1973

Nachstehend wird der Monatslohntarifvertrag Nr. 4 zum KArbT vom 28. Februar 1973 bekanntgegeben.

Der Tarifvertrag entspricht der mit Rundverfügung des Landeskirchenamtes vom 19. Februar 1973 — 3530 — 73 — XII/C 2 — und vom 8. März 1973 — 3522 — 73 — XII/C 3 — getroffenen Regelung über die vorschauweise Erhöhung der Monatslöhne und des Sozialzuschlages. Es wird jedoch darauf hingewiesen, daß in § 4 des Tarifvertrages eine Ausnahmeregelung für aus-  
geschiedene Arbeiter getroffen worden ist.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 3530 — 73 — XII/C 2

\*

Monatslohntarifvertrag Nr. 4 zum KArbT

vom 28. Februar 1973

Zwischen

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

einerseits

und

a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport u. Verkehr  
— Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg —  
der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft  
— Landesbezirk Nordmark —

b) dem Verband kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien,

andererseits

wird für die unter den Geltungsbereich des KArbT fallenden  
Arbeiter folgender Tarifvertrag geschlossen:

#### § 1

##### Höhe des Monatstabellenlohns

Die Monatstabellenlöhne sind

- a) für den Bereich der Landeskirche auf schleswig-holsteini-  
schem Staatsgebiet in der Anlage 1
  - b) für den Bereich der Landeskirche auf hamburgischem Staats-  
gebiet in der Anlage 2
- festgelegt.

#### § 2

##### Stufen des Monatstabellenlohns

(1) Der Arbeiter erhält in den ersten zwei Jahren der Be-  
schäftigungszeit den Monatstabellenlohn der ersten Stufe sei-  
ner Lohngruppe. Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von  
zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Errei-  
chen der letzten Stufe erhält er den Monatstabellenlohn der  
nächsthöheren Stufe.

(2) Beschäftigungszeit ist die in § 6 KArbT festgelegte Zeit;  
§ 1 Satz 2 der Anlage 2 zum KArbT findet keine Anwendung.  
Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des  
18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet wer-  
den, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.  
Zeiten, die nach § 4 Abs. 3 Unterabs. 1 des Lohntarifvertrages  
Nr. 1 zum KArbT für die Berechnung der Dienstalterszulage  
berücksichtigt worden sind, sind auch bei der Ermittlung der  
Stufe des Monatstabellenlohns zu berücksichtigen.

(3) Der Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe wird  
vom Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in den der Tag  
fällt, der auf die Vollendung der nach Abs. 2 jeweils maßge-  
benden Beschäftigungszeit folgt.

## Protokollnotiz zu Absatz 1:

Für die Arbeiter im hamburgischen Bereich der Landeskirche ist für die Bemessung der Stufen des Monatstabellenlohns weiterhin die Dienstzeit (§ 7 KArbT) maßgebend, wenn das für den Arbeiter günstiger ist.

## § 3

## Sozialzuschlag

- (1) Neben dem Lohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag
- für das 1. kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 94 v. H.,
  - für das 2. bis 5. kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 110 v. H.,
  - für das 6. und jedes weitere kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 137 v. H.

des Kinderzuschlags, der ihm für den jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum gezahlt wird oder zu zahlen wäre, wenn dem anderen Elternteil Kinderzuschlag für dasselbe Kind nicht zustehen würde; für ein Kind, das älter als 6 Jahre ist, ist der Betrag des Kinderzuschlags maßgebend, den der Arbeiter erhalten würde, wenn das Kind jünger als 6 Jahre wäre.

Bei der Gewährung des Sozialzuschlages wird auch der Kinderzuschlag berücksichtigt, auf den der Arbeiter Anspruch hätte, wenn sein sonst kinderzuschlagsberechtigendes Kind nicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes oder des zivilen Ersatzdienstes oder zur Erfüllung der Grenzschutzdienstpflicht einberufen wäre.

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs sind abzurunden.

(2) Arbeitern, die am 22. Mai 1969 in einem unter den KArbT fallenden Arbeitsverhältnis standen, wird während des Bestehens dieses Arbeitsverhältnisses für die am 22. Mai 1969 vorhandenen kinderzuschlagsberechtigenden Kinder mindestens der Sozialzuschlag gewährt, der nach dem Lohntarifvertrag Nr. 4 vom 6. Februar 1968 zuständig wäre.

## Protokollerklärungen:

- Der Sozialzuschlag gilt als ständiger Lohnzuschlag im Sinne von § 67 Nr. 37 KArbT; die Dreimonatsfrist nach der Protokollerklärung zu Buchstabe b braucht in diesem Falle nicht erfüllt zu sein.
- Die Vomhundertsätze nach Abs. 1 gelten nur, solange der Kinderzuschlag für Kinder bis zum 6. Lebensjahr monatlich 50,— DM beträgt.
- Anderer Elternteil im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 ist
  - der andere natürliche Elternteil,
  - der andere Adoptiveltern-, Großeltern- oder Pflegeeltern-teil oder
  - gegenüber einem Stiefelternteil dessen Ehegatte.

## § 4

## Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Arbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. Januar 1973 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Arbeiter, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den kirchlichen Dienst oder in den Dienst eines Arbeitgebers, für den der BMT-G gilt, oder bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts eingetreten sind.

## § 5

## Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1973 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 1973, schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 28. Februar 1973

Unterschriften

\*

## Anlage 1

Monatstabellenlöhne  
— Bereich Schleswig-Holstein —  
Gültig ab 1. Januar 1973

Lohn- gruppe	Stufe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	DM									
VII	1 306,95	1 349,30	1 388,62	1 424,92	1 458,19	1 488,44	1 515,66	1 539,86	1 561,03	1 579,18
VI	1 243,87	1 284,01	1 321,28	1 355,69	1 387,23	1 415,90	1 441,70	1 464,64	1 484,71	1 501,91
V	1 184,08	1 222,13	1 257,46	1 290,07	1 319,96	1 347,14	1 371,60	1 393,34	1 412,36	1 428,67
IV	1 127,41	1 163,47	1 196,96	1 227,87	1 256,21	1 281,97	1 305,15	1 325,76	1 343,79	1 359,25
III	1 073,69	1 107,87	1 139,61	1 168,91	1 195,77	1 220,19	1 242,17	1 261,70	1 278,79	1 293,44
II	1 022,77	1 055,17	1 085,26	1 113,03	1 138,49	1 161,63	1 182,46	1 200,93	1 217,18	1 231,07
I a	974,51	1 005,22	1 033,74	1 060,07	1 084,20	1 106,14	1 125,88	1 143,43	1 158,79	1 171,95
I b	953,56	983,54	1 011,38	1 037,08	1 060,64	1 082,05	1 101,32	1 118,45	1 133,44	1 146,29

\*

Monatstabellenlöhne  
— Bereich Hamburg —  
Gültig ab 1. Januar 1973

Lohn- gruppe	Stufe 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	DM									
A IV	1 392,32	1 437,66	1 479,76	1 518,62	1 554,24	1 586,62	1 615,76	1 641,67	1 664,34	1 683,77
A III	1 278,77	1 320,13	1 358,54	1 393,99	1 426,49	1 456,03	1 482,62	1 506,26	1 526,94	1 544,67
A II	1 247,91	1 288,19	1 325,59	1 360,12	1 391,77	1 420,54	1 446,44	1 469,46	1 489,60	1 506,86
A I	1 218,14	1 257,38	1 293,82	1 327,45	1 358,28	1 386,31	1 411,54	1 433,96	1 453,58	1 470,40
A	1 158,61	1 195,77	1 230,27	1 262,12	1 291,31	1 317,85	1 341,74	1 362,97	1 381,55	1 397,47
B I	1 103,49	1 138,72	1 171,43	1 201,62	1 229,30	1 254,46	1 277,11	1 297,24	1 314,85	1 329,95
B	1 077,03	1 111,33	1 143,18	1 172,58	1 199,53	1 224,03	1 246,08	1 265,68	1 282,83	1 297,53
C II	1 051,68	1 085,09	1 116,12	1 144,76	1 171,01	1 194,88	1 216,36	1 235,45	1 252,16	1 266,48
C I	1 006,48	1 038,31	1 067,87	1 095,15	1 120,16	1 142,90	1 163,36	1 181,55	1 197,47	1 211,11

Dritte Änderung des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) vom 10. Februar 1971

Kiel, den 16. April 1973

Nachstehend wird der Tarifvertrag vom 8. März 1973 zur Änderung des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen) vom 10. Februar 1971, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 23. Februar 1972 (Kirchl. Ges.- u. V.-Bl. S. 60), bekanntgegeben. Der Tarifvertrag regelt die Entgelte der Berufspraktikanten für die Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes und des Gemeindehelfers (Gemeindehelferin). Soweit die Erhöhung der Entgelte nicht schon aufgrund der Rundverfügung des Landeskirchenamtes vom 8. März 1973 — 3522 — 73 — XII/C 3 — erfolgt ist, wird gebeten, die Anwendung des Tarifvertrages umgehend zu veranlassen.

Ausgenommen von der Anwendung des Tarifvertrages bleiben die Fälle, in denen aus Besitzstandsgründen günstigere Entgeltregelungen einzuhalten sind.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 3523 — 73 — XII/C 2

\*

Tarifvertrag

vom 8. März 1973

zur Änderung des Tarifvertrages über die  
Regelung der Arbeitsbedingungen der  
Praktikanten (Praktikantinnen) vom  
10. Februar 1971

Zwischen

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

einerseits

und

- a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
— Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg —
- b) der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft  
— Landesverband Schleswig-Holstein —
- c) dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien,

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

§ 2 Satz 1 des Tarifvertrages vom 10. Februar 1971 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten (Praktikantinnen), zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 23. Februar 1972, erhält folgende Fassung:

„Die Praktikanten (Praktikantinnen) erhalten folgendes monatliches Entgelt:

Für die Berufe	ledig	verheiratet
	DM	DM
des Gemeindehelfers } der Gemeindehelferin }	857,30	916,17
des Sozialarbeiters } des Sozialpädagogen }	1 076,58	1 134,33
des Erziehers } der Kindergärtnerin } der Hortnerin }	857,30	916,17
der Kinderpflegerin	801,90	860,78.“

§ 2

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1973 in Kraft.

Kiel, den 8. März 1973

Unterschriften

**Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 10**

Kiel, den 10. April 1973

Nachstehend wird der Wortlaut des für die Angestelltenlehrlinge und -anlernlinge im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins abgeschlossenen Ausbildungsvergütungstarifvertrages Nr. 10 bekanntgegeben. Der Tarifvertrag trägt das Datum des 8. März 1973 und ist mit Wirkung vom 1. Januar 1973 anzuwenden.

Die Zahlung der erhöhten Ausbildungsvergütungen war vom Landeskirchenamt mit Rundverfügung vom 8. März 1973 3522 — 73 — XII/C 3 — bereits freigegeben worden.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 3522 — 73 — XII/C 2

\*

**Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 10**

vom 8. März 1973

Zwischen

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

einerseits

und

- a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
-- Bezirksverwaltungen Nordwest und Hamburg
- b) der Deutschen Angestelltengewerkschaft  
— Landesverband Schleswig-Holstein
- c) dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter Nordelbien,

andererseits

wird für die Angestelltenlehrlinge und -anlernlinge der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins, ihrer Kirchengemeinden, Propsteien und Verbände sowie deren Einrichtungen folgendes vereinbart:

**§ 1**

(1) Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	210,— DM
im zweiten Ausbildungsjahr	220,— DM
im dritten Ausbildungsjahr	270,— DM
im vierten Ausbildungsjahr	415,— DM

Sie erhöht sich für den Lehrling (Anlernling), der die Ausbildung nach Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat, um monatlich 40,— DM.

(2) Werden Sachleistungen (Kost und Wohnung) gewährt, so wird die Ausbildungsvergütung um den Satz gekürzt, der von den zuständigen Behörden für Zwecke der Sozialverbesserung und des Steuerabzugs jeweils festgesetzt ist; es müssen jedoch mindestens 40 v. H. der Bruttoausbildungsvergütung gezahlt werden.

**§ 2**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1973 in Kraft. Er kann auf einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1973, schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 8. März 1973

Unterschriften

Landeskirchenamt  
Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Kiel, den 24. April 1973

Für den in der Zeit vom 27. Juni bis 1. Juli 1973 in Düsseldorf stattfindenden XV. Deutschen Evangelischen Kirchentag hat die Geschäftsstelle des Kirchentages einen Einladungsprospekt herausgegeben, der durch den Landesausschuß Schleswig-Holstein — Hamburg an die Pfarrämter verteilt worden ist.

Weitere Exemplare können angefordert werden vom  
Landesausschuß Schleswig-Holstein — Hamburg  
des Deutschen Evangelischen Kirchentages  
23000 Hamburg, 67  
Ködenhof 1

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Heinrich

Az.: 3810 — 73 — IX/H 2

Landeskirchenamt Schleswig-Holstein — Hamburg  
des Deutschen Evangelischen Kirchentages

Kiel, den 24. April 1973

Wir geben bekannt, daß die bisher selbständigen Landesausschüsse Schleswig-Holstein und Hamburg des Deutschen Evangelischen Kirchentages auf einer gemeinsamen Sitzung im März dieses Jahres beschlossen haben, künftig einen gemeinsamen Landesausschuß Schleswig-Holstein — Hamburg zu bilden. Den Vorsitz nehmen Dr. Wilhelm Inhoff, Hamburg, und Propst Karl Ludwig Koberg, Hamburg-Volksdorf. Die Anschrift des Landesamtes lautet:

Landesausschuß Schleswig-Holstein — Hamburg  
des Deutschen Evangelischen Kirchentages  
23000 Hamburg, 67  
Ködenhof 1  
Telefon (0411) 63380/51 bzw. (0411 07) 277

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Heinrich

Az.: 3810 — 73 — IX/H 2

## Schrifttum

Wir weisen empfehlend hin auf die Neuerscheinung:

## „Möglichkeiten“

von Dieter Geldschläger / Knut Kammholz, erschienen 1973 in der Agentur des Rauhen Hauses Verlag GmbH, 2 Hamburg 76, Papenhuder Straße 2, 47 Seiten. In Bildern, Interviews und kurzen Texten wird eine Hilfe gegeben, heutige „Möglichkeit“ des christlichen Glaubens zu entdecken. Der Preis beträgt 3,80 DM / Staffelpreise.

Az.: 9426 — 73 — IV/D 3

## Ausschreibung von Pfarrstellen

Die 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Husum, Propstei Husum-Bredstedt, wird zum 1. Oktober 1973 frei und hiermit zur Bewerbung ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung. Bewerbungsgesuche mit Lebenslauf und Zeugnisabschriften sind an den Propsteivorstand in 225 Husum, Schobüller Straße 36, zu richten. Der Bezirk dieser Pfarrstelle umfaßt ca. 3000 Gemeindeglieder. Modernisiertes Pastorat mit Kirchsaal und Gemeinderäumen vorhanden. Sämtliche Schulen am Ort.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Ausgabe dieses Stückes des Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Husum (3) — 73 — VI/C 5

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Viöl, Propstei Husum-Bredstedt, wird zum 1. Oktober 1973 frei und hiermit zur Bewerbung ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung. Bewerbungsgesuche mit Lebenslauf und Zeugnisabschriften sind an den Propsteivorstand in 225 Husum, Schobüller Straße 36, zu richten. Die Kirchengemeinde Viöl umfaßt ca. 3700 Gemeindeglieder. Modernes Pastorat vorhanden. Weiterführende Schulen im 15 km entfernten Husum.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Ausgabe dieses Stückes des Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Viöl — 73 — VI/C 5

In der Ev.-luth. Diakonissenanstalt „Alten Eichen“ in Hamburg-Stellingen soll demnächst die 2. Pfarrstelle mit einem Pastor bzw. einer Pastorin besetzt werden. Aufgabe des Pastors ist in erster Linie die Betreuung der 230 Patienten des im Jahre 1970 fertiggestellten Krankenhauses. Für die Krankenhausseelsorge steht im Erdgeschoß des Krankenhauses eine eigene Kapelle mit Übertragungseinrichtung an alle Betten zur Verfügung, die weitere vielfältige Möglichkeiten zur Betreuung der Patienten bietet. Von dem Pastor wird erwartet, daß er sich um die Zusammenarbeit und das Gespräch mit den Ärzten und Schwestern bemüht. Außerdem wird er am Unterricht in der Krankenpflegeschule und Pflegevorschule und in der Jugendarbeit sowie am regelmäßigen Predigtendienst in der An-

staltskirche beteiligt. Der Vorstand hält die kirchliche und seelsorgerliche Arbeit des 2. Pastors im Rahmen des gesamten Werkes für besonders wichtig.

Bewerbungen und Anfragen sind zu richten an den Rektor der Diakonissenanstalt, Pastor Jes Christophersen, 2 Hamburg-Stellingen, Wördemannsweg 23 b.

Az.: 20 Diakonissenanstalt „Alten Eichen“ (2) — 73 — VI/C 5

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Friedrichsort, Propstei Kiel, wird zum 1. Oktober 1973 frei und hiermit zur Bewerbung ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Propsteivorstandes. Bewerbungsgesuche mit Lebenslauf und Zeugnisabschriften sind an den Propsteivorstand in 23 Kiel, Klosterkirchhof 8, einzusenden. Die Kirchengemeinde Friedrichsort umfaßt ca. 2600 Gemeindeglieder (überwiegend Arbeiterbevölkerung). Pastorat (1969 erbaut), Gemeindehaus und Kirche vorhanden. Am Ort u. a. eine Integrierte Gesamtschule. Zusammenlegung mit der Nachbargemeinde Kiel-Pries wird angestrebt. Von den Bewerbern wird erwartet, daß sie im neu zu bildenden Team an einer missionarisch - diakonischen Gemeindegemeinschaft Interesse haben. Nähere Auskünfte erteilt der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Pastor Liepke, 23 Kiel 17, Dieselweg 2 a, Telefon: 04 31 / 39 12 38.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Ausgabe dieses Stückes des Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Friedrichsort — 73 — VI/C 5

## Stellenausschreibungen

Die hauptberufliche B-Kirchenmusikerstelle an der Friedenskirche in Hamburg-Berne ist baldmöglichst neu zu besetzen.

Die Gemeinde hat ca. 5500 Glieder und 2 Pfarrstellen. In der Friedenskirche steht eine zweimanualige Weigle-Orgel mit 22 Registern, ein Steinway-Flügel und ein Cembalo zur Verfügung. Wir wünschen uns einen Kirchenmusiker, der bereit ist, die umfangreiche Arbeit mit Kinder-, Jugend- und Erwachsenen-Chor sowie verschiedenen Instrumentalgruppen in Gottesdienst und anderen gemeindlichen Veranstaltungen fortzuführen und zusammen mit den Pastoren und Mitarbeitern nach neuen Formen gemeindlichen Lebens zu suchen.

Die Vergütung erfolgt nach KAT; bei der Beschaffung von Wohnraum wird der Kirchenvorstand behilflich sein.

Bewerber werden gebeten, die üblichen Unterlagen an den Kirchenvorstand in 2000 Hamburg 72, Berner Allee 68, Ruf 04 11 / 6 44 60 44, zu senden.

Az.: 30 Berne — 73 — XI/XIII/B 2

Die hauptberufliche B-Kirchenmusikerstelle der Heilands-Kirchengemeinde in Kiel wird zum 1. Juli 1973 frei und hiermit zur Bewerbung ausgeschrieben. Vergütung erfolgt nach KAT.

Zu den Aufgaben gehört der Organistendienst, die Weiterführung der bestehenden Chöre (Kirchenchor, Kinderchor) und der geistlichen Abendmusiken.

Die Kirche hat eine 2-manualige Führer-Orgel (1971) mit Schleifladen und mechanischer Spiel- und Registertraktur (17 Register).

Wir wünschen uns einen Kirchenmusiker, der aufgeschlossen ist für gemeindebezogene Arbeit und bereit zur Kooperation über die Gemeindegrenzen hinaus (evtl. Posaunenchor).

Eine 2<sup>1/2</sup> Zimmer-Neubau-Wohnung ist vorhanden.

Bewerbungen und nähere Auskünfte über den Kirchenvorstand der Heilandsgemeinde, 23 Kiel, Saarbrückenstraße 46, Pastor Renz, Telefon (04 31) 6 14 10.

Az.: 30 Kiel Heilandskirchengemeinde — 73 — XI/XIII/B 2

Die Organistenstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Borby im Ostseebad Eckernförde wird zur Bewerbung ausgeschrieben. Dieses Amt bietet individuelle Gestaltungsmöglichkeiten. Es können sich sowohl Organisten mit B-Prüfung bewerben wie auch Diakone oder Gemeindehelfer(innen) mit C-Prüfung, die besonders in der Kinder- und Jugendarbeit mitwirken könnten. Neubauwohnung (77 qm) vorhanden. Die Vergütung richtet sich nach dem Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT).

Bewerbungen bitten wir zu richten an den Kirchenvorstand Borby, 2330 Eckernförde, Borbyer Pastorenweg 1.

Az.: 30 Borby — 73 — XI/XIII/B 2

## Personalien

Die Erste theologische Prüfung haben bestanden:

Am 13. April 1973 die Studenten der Theologie

Heinz-Jochen Blaschke aus Ostseebad Kühlungsborn/Mecklenburg, Hartmuth Friedrichs aus Lengede, Landkreis Peine und Matthias Hertel aus Ascheberg/Holst.

Ernannt:

Mit Wirkung vom 22. Dezember 1972 der Pastor Hansjürgen Meynig, Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers, unter Berufung in das Bundesbeamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von 8 Jahren zum Militärpfarrer als Evangelischer Pfarrer II bei der Schnellboot-Flottille Kappeln/Schlei mit dem Dienstsitz in Olpenitz;

am 18. Januar 1973 von dem Herrn Bundesminister der Verteidigung der Pastor Dieter Bernard unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von 8 Jahren zum Militärpfarrer als Evangelischer Standortpfarrer Flensburg III;

am 11. April 1973 der Pastor Wolfgang Reinhardt, z. Z. in Fockbek, mit Wirkung vom 1. Mai 1973 zum Pastor der Kirchengemeinde Fockbek (2. Pfarrstelle), Propstei Rendsburg.

Berufen:

Am 7. April 1973 der Pastor Jochim Hartung, Morsum/Sylt, mit Wirkung vom 1. Januar 1973 zum Pastor der Kirchengemeinde Morsum/Sylt, Propstei Sütdondern;

am 11. April 1973 der Pastor Johannes Gerber, bisher in Flensburg, mit Wirkung vom 1. Juni 1973 zum Pastor der Heiligengeist-Kirchengemeinde in Kiel (1. Pfarrstelle), Propstei Kiel;

am 11. April 1973 der Pastor Carl Osterwald, bisher in Kapstadt/Südafrika, mit Wirkung vom 1. Juli 1973 auf die Dauer von 6 Jahren in die landeskirchliche Pfarrstelle des Seemannspastors in Hamburg-Altona unter gleichzeitiger Übertragung der Aufgaben des Seniorpastors der Deutschen Seemannsmission seitens des Fachverbandes;

am 12. April 1973 die Pastorin Elke Brockstedt-Mosch, z. Z. in Kiel, mit Wirkung vom 1. April 1973 in die 2. Pfarrstelle beim Kirchengemeindeverband Kiel für Religionsgespräche an Berufsschulen (2. verbandseigene Pfarrstelle), Propstei Kiel.

Eingeführt:

Am 1. April 1973 der Pastor Jürgen Tredde als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Johannis auf Föhr, Propstei Sütdondern;

am 5. April 1973 der Pastor Wolfgang Becker, berufen in die Pfarrstelle beim Kirchengemeindeverband Neumünster für Religionsunterricht an höheren Schulen (1. verbandseigene Pfarrstelle), Propstei Neumünster;

am 8. April 1973 der Pastor Wolfgang Weißbach als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Bargteheide, Propstei Stormarn — Bezirk Ahrensburg —.