

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 3

Bielefeld, den 20. Februar

1963

Inhalt: 1. Dienstrecht der kirchlichen Angestellten. I. Notverordnung über den Erlaß einer Allgemeinen Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten sowie über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten in Anstalten und Heimen geltenden Dienstrechts (Ergänzung zur Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961, KABI. 1961, S. 73). — Allgemeine Vergütungsordnung für die im Angestelltenverhältnis stehenden Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen. — Vergütungsordnung für das Krankenpflegepersonal im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen. II. Anwendung des Ersten Tarifvertrages zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages. III. Änderung und Ergänzung der Durchführungsbestimmungen zur Notverordnung vom 26. Juli 1961 über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts. Vom 20. Dezember 1962. 2. Berechnung der Dienstzeit nach § 20 BAT und § 7 MTL. 3. Hausarbeitstag für Frauen. 4. Dienstrecht der kirchlichen Arbeiter. 5. Bibelkundlicher Vorkurs. 6. Ferienordnung für das Schuljahr 1963/64. 7. Urkunde über die Errichtung einer weiteren (2.) Pfarrstelle im Kirchenkreis Lübbecke. 8. Persönliche und andere Nachrichten. 9. Erschienene Bücher und Schriften.

Dienstrecht der kirchlichen Angestellten

Landeskirchenamt
Nr. 29937/B 9—16

Bielefeld, den 3. 1. 1963

I

Notverordnung

über den Erlaß einer Allgemeinen Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten sowie über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten in Anstalten und Heimen geltenden Dienstrechts (Ergänzung zur Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961, KABI. 1961, S. 73). Vom 12. Dezember 1962

Auf Grund der Artikel 139 und 116 der Kirchenordnung hat die Kirchenleitung auf Antrag des Rheinisch-Westfälischen Verbandes der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter und der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften in Rheinland und Westfalen und im Einvernehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. folgende Notverordnung beschlossen:

Artikel 1

(1) Als Anlage 1 a zu § 22 des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (BAT) gilt künftig die „Allgemeine Vergütungsordnung für die im Angestelltenverhältnis stehenden Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen“ (Anlage 1 zu dieser Notverordnung). Die entgegenstehenden Bestimmungen in Artikel 1 Abs. 1 und Abs. 3 Ziff. 12 der Notverordnung vom 26. Juli 1961 treten außer Kraft.

(2) Als Anlage 1 b zu § 22 BAT gilt künftig die „Vergütungsordnung für das Krankenpflegepersonal im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen“ (Anlage 2 zu dieser Notverordnung).

Artikel 2

Für die Arbeitsverhältnisse der in Artikel 1 Abs. 2 der Notverordnung vom 26. Juli 1961 ge-

nannten Mitarbeiter ist der BAT in der für die Evangelische Kirche von Westfalen geltenden Fassung und mit den nachfolgenden Sonderregelungen anzuwenden.

A Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen (ausgenommen Ärzte und Zahnärzte)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 BAT-Geltungsbereich/ Sonderregelungen

(1) Diese Sonderregelungen gelten

- a) für Angestellte, die beschäftigt sind in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen;
- b) für Angestellte in sonstigen Anstalten und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen.

(2) Ärzte und Zahnärzte sind von der Geltung dieser Sonderregelungen ausgenommen.

Nr. 2

Zu § 7 BAT — Ärztliche Untersuchung

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

Nr. 3

Zu § 8 BAT — Allgemeine Pflichten

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

(2) Diese Verpflichtung entfällt bei rechtzeitiger Abmeldung an arbeitsfreien Tagen und während des Urlaubs.

(3) Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn der Angestellte länger als eine Woche ununterbrochen mit Nachtdienst beschäftigt wird (für diese Zeit) oder wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

(4) Der Angestellte kann darüber hinaus im Arbeitsvertrag verpflichtet werden, in der Anstalt bzw. im Heim zu wohnen.

Nr. 4

Zu § 9 BAT — Schweigepflicht

Der Angestellte, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

Nr. 5

Zu § 15 BAT — Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Heimleiter, der Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher), Hebammen, Kindergärtnerinnen und Pflegepersonen, der Hilfskräfte im Pflege- und Erziehungsdienst, der Diätassistentinnen, Hauswirtschaftsleiterinnen, Wäschemeister, Wirtschaftserinnen und Wirtschaftsgehilfinnen beträgt ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Zu den Pflegepersonen gehören nicht Angestellte, die überwiegend andere als pflegerische Arbeiten leisten.

(2) Wenn die Versorgung der Pflinglinge es erfordert, kann für die im Pflege- und Erziehungsdienst tätigen Angestellten die regelmäßige Arbeitszeit für eine Übergangszeit, längstens bis zum 1. Oktober 1963 höher festgesetzt werden, jedoch nicht über 51 Stunden wöchentlich. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so erhalten die Angestellten einer der Mehrarbeitszeit entsprechende Vergütungszulage.

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

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

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

(5) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der Sonderregelung 2 L BAT.

Nr. 6

Zu § 17 BAT — Überstunden

A. Überstunden

(1) Für die in Nr. 5 Abs. 1 genannten Angestellten dürfen Überstunden (§ 17 BAT) nur in dringenden Fällen angeordnet werden.

(2) Überstunden sollen möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Zeitraum auf sechs Monate ausgedehnt werden. Für nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Überstunden wird Überstundenvergütung gezahlt.

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen, Pflegepersonen sowie Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, können, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern, verpflichtet werden, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Die in Absatz 1 genannten Angestellten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(3) Bereitschaftsdienst einschließlich Rufbereitschaft darf höchstens zwölfmal im Monat gefordert werden. Für Pflegepersonen, für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) und Hebammen soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat und nur dann gefordert werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem

Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(4) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden durch Gewährung von Freizeit abgegolten. Die Angestellten erhalten für drei Bereitschaftsdienste oder sechs Rufbereitschaften einen freien Tag.

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes bzw. der Rufbereitschaft durch Gewährung von Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, oder für den Angestellten nicht zumutbar, so wird dieser Dienst zusätzlich vergütet. Dabei wird ein nicht gewährter freier Tag mit $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung abgegolten.

Nr. 7

Zu § 27 BAT — Grundvergütung

(1) An die Stelle von § 27 BAT tritt für Angestellte, deren Tätigkeitsmerkmale in der Anlage 1 b zum BAT festgelegt sind, die folgende Regelung.

(2) Die Grundvergütung bemisst sich in den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e nach der Berufszeit.

(3) Berufszeit ist bei Krankenschwestern, Krankenpflegern und Kinderkrankenschwestern die seit Erteilung der Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz zurückgelegte Zeit, in der diese Angestellten als Krankenschwestern, Krankenpfleger oder Kinderkrankenschwestern im öffentlichen oder privaten Dienst gestanden oder in einem anderen Rechtsverhältnis diesen Beruf ausgeübt haben. Sie beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem nach Erteilen der Erlaubnis der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird. Der Berufszeit der Krankenschwestern, Krankenpfleger und Kinderkrankenschwestern, deren Ausbildungszeit nach dem Krankenpflegegesetz drei Jahre betragen hat, wird ein Ausbildungsjahr hinzugerechnet.

(4) Die Vorschriften des Absatzes drei gelten sinngemäß für Hebammen.

(5) Berufszeit der nicht unter die Absätze 3 oder 4 fallenden Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e ist die Zeit, in der sie eine ihrer jetzigen Verwendung entsprechenden Tätigkeit im öffentlichen oder privaten Dienst oder in einem anderen Rechtsverhältnis ausgeübt haben. Sie beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird. Ausbildungszeiten gelten nicht als Zeiten der Berufsausübung.

(6) Den Berufszeiten nach Absatz 3 werden etwaige Berufszeiten nach Absatz 5 hinzugerechnet, soweit sie zwei Jahre übersteigen. Die Zeit von zwei Jahren vermindert sich um Zeiten, in denen die Angestellten an dem Lehrgang einer Krankenpflege- oder Kinderkrankenpflegeschule teilgenommen haben, jedoch nur insoweit, als Zeiten nach Absatz 5 Satz 3 unberücksichtigt geblieben sind.

(7) In den Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e wird unbeschadet der Regelung in Absatz 10 in den

ersten zwei Jahren der Berufszeit die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung gewährt. Diese steigert sich nach je zwei vollendeten Berufsjahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung. Die Grundvergütung erhöht sich um den Steigerungsbetrag vom Ersten des Monats ab, in dem das neue Berufsjahr beginnt.

(8) Bei einer Höhergruppierung erhält der Angestellte vom Ersten des Monats ab, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, den nächsthöheren Grundvergütungssatz der neuen Vergütungsgruppe. Ist dieser Grundvergütungssatz nicht mindestens ebenso hoch wie die bisherige Grundvergütung, erhöht um den Steigerungsbetrag der bisherigen Vergütungsgruppe — zuzüglich einer etwaigen Zulage nach der Vergütungsgruppe Kr. d —, so erhält der Angestellte den nächsthöheren Grundvergütungssatz der neuen Vergütungsgruppe. Wird der Angestellte um mehr als eine Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Grundvergütung so festzusetzen, als wenn der Angestellte jeweils in die dazwischen liegenden Vergütungsgruppen höhergruppiert und zu gleicher Zeit in die neue Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre.

(9) Die neue Grundvergütung steigert sich nach je zwei weiteren seit dem Ersten des Monats der Höhergruppierung zurückgelegten Berufsjahren um den Steigerungsbetrag der neuen Vergütungsgruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe. Die neue Grundvergütung steigert sich jedoch bereits zu dem Zeitpunkt, zu dem sich die Grundvergütung der verlassenen Vergütungsgruppe um einen Steigerungsbetrag gesteigert hätte, falls der Angestellte, wenn die Höhergruppierung erst zu diesem Zeitpunkt erfolgt wäre, einen höheren Grundvergütungssatz erhalten hätte.

(10) Bei Angestellten, die in der Grundvergütungsgruppe Kr. c oder in eine höhere Vergütungsgruppe eingestellt werden, wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung der Absätze 3 bis 9 festgesetzt. Dabei werden die entsprechenden Berufszeiten bei anderen Arbeitgebern so berücksichtigt, als wenn sie in dem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht worden wären.

(11) Der Aufstieg der Pfleger/Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten von der Vergütungsgruppe Kr. e in die Vergütungsgruppe Kr. d als Pfleger/Pflegerinnen in besonderer Stellung gilt als Höhergruppierung; die Absätze 8 und 9 finden Anwendung. Bei Neueinstellung dieser Angestellten in die Vergütungsgruppe Kr. d findet Absatz 10 sinngemäß Anwendung.

(12) Bei einer Herabgruppierung gilt § 27 Abs. 4 BAT sinngemäß.

Nr. 8

Zu § 33 BAT — Zulagen

Neben der Abgeltung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (Nr. 6 Abschnitt B) wird die Nachdienstentschädigung nicht gewährt.

Nr. 9

Zu § 45 BAT — Stufeneinteilung

Es werden zugeteilt
 die Angestellten
 der Vergütungsgruppe Kr. a
 der Stufe III,
 die Angestellten
 der Vergütungsgruppe Kr. b und Kr. c
 der Stufe IV,
 die Angestellten
 der Vergütungsgruppe Kr. d und Kr. e
 der Stufe V.

Nr. 10

Zu §§ 47 bis 49 BAT — Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub beträgt:

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
	Werk t a g e		
Kr. a und Kr. b	24	26	30
Kr. c bis Kr. e	24	24	28

(2) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln. Für die übrigen Angestellten an Heimschulen und Internatsschulen ist der Urlaub in der Regel während der Schulferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 11

Zu § 68 BAT — Sachleistungen

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

(2) Eine auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährte Unterkunft wird unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Wertes mit einem angemessenen Betrag auf die Vergütung angerechnet.

B Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte in Anstalten und Heimen

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 BAT — Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für den Dienst der angestellten Ärzte und Zahnärzte — mit Ausnahme der Leitenden Ärzte — vgl. § 3 Buchst. i BAT — in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen ärztliche Betreuung ausgeübt wird.

Nr. 2

Zu § 7 BAT Ärztliche Untersuchung

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

Nr. 3

Zu § 8 BAT — Allgemeine Pflichten

(1) Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, in der Anstalt zu wohnen und an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen.

(2) Der Gegenwert für die Gewährung von Wohnung und Verpflegung wird von den Bezügen einbehalten. Die Einzelheiten, insbesondere bezüglich der Bewertung, werden in einer Durchführungsverordnung geregelt.

Nr. 4

Zu § 9 BAT — Schweigepflicht

Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, daß Unterlagen im Sinne von § 9 Absatz 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfaßt werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Nr. 5

Zu § 11 BAT — Nebentätigkeit

(1) Die Ärzte haben Gutachten, gutachtliche Äußerungen, Untersuchungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen sowie ähnliche Arbeiten, die ihnen dienstlich übertragen werden, anzufertigen oder bei deren Anfertigung behilflich zu sein. Erhält der Arbeitgeber des Arztes vom Auftraggeber eine besondere Bezahlung, die die Vergütung für die ärztliche Leistung einschließt, so hat der das Gutachten anfertigende Arzt Anspruch auf besondere Honorierung entsprechend dem Maß seiner Beteiligung.

(2) Falls Ärzte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für leitende Abteilungsarzte oder Dritte ärztlich tätig werden, bleibt die Vereinbarung einer besonderen Vergütung hierfür den Beteiligten überlassen; das gilt auch für die Mitarbeiter in der Praxis des leitenden Arztes, soweit diese Aufgabe dem Arzt nicht auf Grund des Stellenplanes als Haupttätigkeit übertragen ist, sowie bei der Vertretung von anderen Ärzten.

(3) Für den Unterricht an Krankenpflegeschulen und ähnlichen Einrichtungen sowie für die Tätigkeit in Beratungsstellen des Krankenhauses erhält der Arzt nur dann eine besondere Vergütung, wenn diese Tätigkeit nicht zu seinen Dienstobliegenheiten gehört und deshalb bei der Aufstellung des Stellenplanes nicht berücksichtigt worden ist.

(4) Die Ausübung einer Nebentätigkeit, auch wenn sie unentgeltlich ist, bedarf der vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden. Sind Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des

Arbeitgebers für Nebentätigkeiten in Anspruch genommen worden, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 6

Zu § 15 BAT — Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen im Durchschnitt von höchstens drei Wochen 48 Stunden wöchentlich. Der ärztliche Stellenplan ist so aufzustellen, daß diese regelmäßige Arbeitszeit eingehalten werden kann. Bei der Aufstellung des Stellenplanes muß von den besonderen Verhältnissen des Hauses ausgegangen werden.

(2) Zur Arbeitszeit gehören nicht die Zeiten, in denen der Arzt eine Nebentätigkeit (Nr. 5) ausübt.

Nr. 7

Zu § 17 BAT — Überstunden

§ 17 Absätze 2 und 3 BAT sind nicht anzuwenden. Ärzte (einschließlich der Medizinalassistenten) können verpflichtet werden, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu leisten.

A. Überstunden

(1) Überstunden sind Überschreitungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit durch Vollarbeit oder Arbeitsbereitschaft. Sie müssen vom leitenden Arzt der Abteilung angeordnet oder genehmigt werden und sind durch Freizeit abzugelten. Anspruch auf Abgeltung durch Freizeit besteht nicht, wenn Überstunden dadurch erforderlich werden, daß Planstellen unbesetzt sind oder Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen wahrgenommen werden müssen.

(2) Wenn eine aus besonderen Gründen für mehr als einen Monat vakante Oberarzt- oder Assistenzarztstelle von einem oder mehreren Ärzten mitverwaltet wird, so haben die beteiligten Ärzte (einschließlich der Medizinalassistenten) für die Zeit bis zur Wiederbesetzung der Stelle Anspruch auf eine ihrer Mehrleistung entsprechende zusätzliche Vergütung, insgesamt bis zur Höhe des für die vakante Stelle maßgebenden Anfangsgehaltes eines ledigen Arztes. Das gleiche gilt für die Vertretung bei Krankheit oder Urlaub nach mehr als sechs Wochen.

(3) Wird eine im Stellenplan des Hauses vorgesehene Stelle aus besonderen Gründen nicht sofort endgültig besetzt und wird ein nachgeordneter Arzt vorübergehend in dieser Stelle beschäftigt, so hat er für diese Zeit Anspruch auf die für die vakante Stelle vorgesehene Vergütung.

B. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) Die Nachtdienste werden nach den Gegebenheiten des Krankenhauses festgesetzt. Die Dauer des Nachtdienstes darf 12 Stunden nicht überschreiten.

(2) Wochenenddienste umfassen die Zeit vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienstbeginn am Montagmorgen.

(3) Nacht- und Wochenenddienste können als Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft angeordnet werden.

(4) Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn der Arzt (bzw. Medizinalassistent) sich im Krankenhaus oder an einer anderen vom Krankenhausträger bestimmten Stelle aufhalten muß, um im Bedarfsfalle die Arbeit sofort aufzunehmen.

(5) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arzt (bzw. Medizinalassistent) sich an einer von ihm gewählten Stelle aufhalten kann, aber jederzeit erreichbar sein muß, um im Bedarfsfalle die Arbeit alsbald aufzunehmen. Rufbereitschaft darf nur dann angeordnet werden, wenn erfahrungsgemäß nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Rufbereitschaften, in denen erfahrungsgemäß durchschnittlich mindestens einmal pro Nacht eine Arbeitsleistung erforderlich wird, gelten als Bereitschaftsdienste.

(6) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen grundsätzlich durch Freizeit abgegolten werden. Sie werden zu diesem Zweck wie folgt bewertet:

- a) Nachtbereitschaftsdienst, als ein halber Arbeitstag
- b) Wochenendbereitschaftsdienst, als zwei Arbeitstage
- c) Nachtrufbereitschaft, als ein viertel Arbeitstag
- d) Wochenendrufbereitschaft, als ein Arbeitstag.

Beträgt die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Bereitschaftsdienstzeit, so verdoppeln sich die Sätze nach a) und b). Bei der Berechnung der tatsächlichen Inanspruchnahme sind Zeiten, in denen der Arzt Nebentätigkeit im Sinne der Nr. 5 ausübt, nicht zu berücksichtigen. Als Arbeitstag gilt die durchschnittlich auf einen Werktag — ausgenommen Sonnabend — fallende regelmäßige Arbeitszeit.

(7) Ist eine Abgeltung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften durch Freizeitgewährung bis zum Ende des folgenden Monats nicht möglich, so werden diese Dienste zusätzlich vergütet. Dabei wird ein Arbeitstag mit $\frac{1}{30}$ des Monatsgehaltes bewertet, das der betreffende Arzt nach den Bestimmungen des § 26 BAT in dem Monat, in dem die Dienste geleistet wurden, erhalten hat. Zuschläge, die dort nicht festgelegt sind, bleiben dabei außer Ansatz. Sind in einem Kalendermonat mehr als 6 Arbeitstage zu vergüten, so wird für die darüber hinaus zu zahlenden Vergütungen ein Zuschlag von 25 % gezahlt. Die Vergütung kann im gegenseitigen Einvernehmen pauschaliert werden.

Nr. 8

Zu § 33 BAT — Zulagen

Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft wird keine Nachtdienstentschädigung gewährt.

**Zu § 37 und § 47 BAT —
Krankenbezüge / Erholungsurlaub**

(1) § 37 Absatz 3 und § 47 Absatz 2 sind nicht anzuwenden. An deren Stelle gilt folgende Regelung: Als Krankenbezüge werden für die in § 37 Absatz 2 bezeichneten Zeiten die durchschnittlichen Dienstbezüge aus den letzten drei Kalendermonaten vor dem Eintritt der Erkrankung einschließlich der nach Nr. 7 Abschnitt A und B dieser Sonderregelung gezahlten Leistungen weiter bezahlt. Änderungen der für die Zahlung der Dienstbezüge maßgebenden Tatsachen sind auch während der Zahlung von Krankenbezügen entsprechend zu berücksichtigen.

(2) Für die Urlaubsvergütung gilt entsprechendes.

Nr. 10

Zu § 48 BAT — Dauer des Erholungsurlaubs

Der Arzt erhält einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen (Medizinalassistenten erhalten 3 Wochen Urlaub, § 66 Absatz 3 der Bestallungsordnung).

Nr. 11

**Zu § 61 BAT —
Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

Das Zeugnis wird vom Chefarzt oder vom Leitenden Arzt der Abteilung und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Einrichtung ausgestellt.

Artikel 3

Änderungen der Anlagen 1 und 2 zu dieser Notverordnung können im Einvernehmen mit dem Rheinisch-Westfälischen Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter, der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften im Rheinland und Westfalen und im Einvernehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. durch Beschluß der Kirchenleitung erfolgen.

Artikel 4

Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, im Benehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. das auf Grund der Notverordnung vom 26. Juli 1961 und dieser Notverordnung für die kirchlichen Angestellten geltende Dienstrecht in neuer Fassung bekanntzumachen.

Artikel 5

Diese Notverordnung tritt am 1. Oktober 1962 in Kraft.

Bielefeld, den 12. Dezember 1962

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

In Vertretung
(L.S.) Dr. Th ü m m e l

Anlage 1 zur Notverordnung vom 12. Dezember 1962

Allgemeine Vergütungsordnung

für die im Angestelltenverhältnis stehenden Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vorbemerkungen:

- Nr. 1 Nach den §§ 22, 23 BAT ist der Mitarbeiter nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung festgelegt sind, in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm überwiegend auszuführenden Tätigkeit entspricht. Die in Betracht kommende Vergütungsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.
- Nr. 2 Nach § 1 Abs. 2 BAT kann mit Mitarbeitern, die eine der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Tätigkeit ausüben, im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie als Angestellte beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeitsmerkmale in der Vergütungsordnung aufgeführt sind.
- Nr. 3 Die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an kirchlichen Ersatzschulen sowie an Ersatzschulen in Werken und Anstalten der Inneren Mission werden eingruppiert nach den landesrechtlichen Bestimmungen über die Vergütung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis an Ersatzschulen.

Nr. 4 Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die für männliche und weibliche Mitarbeiter in Betracht kommen, ist die Berufsbezeichnung nur in der männlichen Form angegeben.

Vergütungsgruppe I

Wissenschaftliche und technische Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige wissenschaftliche, technische, kaufmännische und sonstige Mitarbeiter, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und hochwertige Leistungen aus der Vergütungsgruppe II herausheben.

Gruppen- und Abteilungsleiter, denen mindestens drei Mitarbeiter mit Referententätigkeit der Vergütungsgruppen III oder II dienstlich unterstellt sind.

Oberärzte, die als ständige Vertreter des leitenden Abteilungsarztes in großen Krankenhausabteilungen tätig sind¹⁾.

Oberärzte, die von der Führung einer Station befreit und denen mindestens drei Ärzte der Vergütungsgruppen III oder II unterstellt sind¹⁾.

Oberärzte, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und hochwertige Leistungen aus der Vergütungsgruppe II herausheben¹⁾.

Oberapotheker in großen Anstaltsapotheken.

Leiter großer Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstiger großer Einrichtungen der Inneren Mission mit abgeschlossener Hochschulbildung, die sich durch besondere Verantwortung aus der Vergütungsgruppe II herausheben.

Verwaltungsleiter großer Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstiger großer Einrichtungen der Inneren Mission mit abgeschlossener Hochschulbildung, die sich durch besondere Verantwortung aus der Vergütungsgruppe II herausheben.

Abteilungs- oder Referatsleiter in Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission, in großen Dienststellen, in entsprechender Stellung mit abgeschlossener Hochschulbildung.

Vergütungsgruppe II

Wissenschaftliche und technische Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie gleichwertige wissenschaftliche, technische, kaufmännische und sonstige Mitarbeiter, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe III herausheben.

Betriebsprüfer, die prüfungsmäßig schwierige Großbetriebe prüfen, nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾.

Oberärzte, soweit nicht in Vergütungsgruppe I¹⁾.

Ärzte, denen mindestens ein Arzt der Vergütungsgruppe III unterstellt ist¹⁾.

Ärzte, die eigenverantwortlich und selbständig Diagnostik oder Therapie oder besondere Funktionen ausüben, z. B. Vorsteher einer Blutbank, ausgebildete Anästhesisten¹⁾.

Ärzte, die als Stationsärzte tätig sind und sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe III herausheben¹⁾.

Oberapotheker, soweit nicht in Vergütungsgruppe I und Apotheker mit besonderer Verantwortung.

Leiter von Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstigen Einrichtungen der Inneren Mission mit abgeschlossener Hochschulbildung.

Verwaltungsleiter von Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstigen Einrichtungen der Inneren Mission mit abgeschlossener Hochschulbildung, die sich aus der Vergütungsgruppe III herausheben.

Vergütungsgruppe III

Missionare der Rheinischen Mission oder anderer Missionsanstalten mit gleichwertiger Ausbildung nach 22 Berufsjahren²⁾, wenn sie von der Rheinischen Mission abgeordnet sind oder im Dienst einer Kirchengemeinde ohne Gestellungsvertrag einen Pfarrbezirk selbständig verwalten und sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe IVa herausheben.

Kirchenmusiker mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusiker) in Stellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung nach Bewährung in der Vergütungsgruppe IVb^{2) 3)}.

Internatsleiter mit abgeschlossener Hochschulbildung, die mit besonderen zusätzlichen Aufgaben betraut oder als Leiter von Internaten mit mehr als 100 Plätzen tätig sind.

Wissenschaftliche und technische Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie gleichwertige wissenschaftliche, technische, kaufmännische und sonstige Mitarbeiter mit entsprechender Tätigkeit.

Betriebsprüfer, die prüfungsmäßig schwierige Großbetriebe prüfen, nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾.

Assistenzärzte und sonstige Ärzte¹⁾. (**Medizinalassistenten** erhalten einen monatlichen Unterhaltszuschuß im ersten Jahr in Höhe von 50 v. H., im zweiten Jahr in Höhe von 70 v. H. der Anfangsvergütung eines Assistenzarztes.)

Apotheker, soweit nicht in Vergütungsgruppe II.

Verwaltungsleiter in Krankenhäusern mit mehr als 300 Betten oder in sonstigen Anstalten der Inneren Mission mit mehr als 500 Betten; mit abgeschlossener Hochschulbildung; mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ nach zehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IVa

Missionare der Rheinischen Mission oder anderer Missionsanstalten mit gleichwertiger Ausbildung nach 22 Berufsjahren²⁾, wenn sie von der Rheinischen Mission abgeordnet sind oder im Dienst einer Kirchengemeinde ohne Gestellungsvertrag einen Pfarrbezirk selbständig verwalten.

Internatsleiter an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ als Leiter solcher Gemeindeämter, die mit einem Amtmann besetzt werden können.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Vergütungsgruppe IVb herausheben.

Betriebsprüfer, die Großbetriebe prüfen.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen.

Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen.

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾ mit langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeit und die Bedeutung ihres Arbeitsgebietes oder durch künstlerische oder sonstige Spezialtätigkeit aus der Vergütungsgruppe IVb herausheben, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vermessungstechnische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾ oder mit einer gleichwertigen behördlichen Prüfung mit langjähriger praktischer Erfahrung, die sich durch besonders schwierige und leitende Tätigkeit oder durch schöpferische oder Spezialtätigkeit aus der Vergütungsgruppe IVb herausheben, sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Verwaltungsleiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ in Krankenhäusern mit mehr als 200 Betten oder in sonstigen Anstalten der Inneren Mission mit mehr als 400 Betten, soweit nicht die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe III vorliegen.

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung ohne zweite Staatsprüfung in Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission.

Tabelliersalleiter besonders großer Lochkartenanlagen mit langjähriger praktischer Erfahrung und vielseitigen schwierigen Aufgaben.

Mitarbeiter im Lochkartenwesen mit langjähriger praktischer Erfahrung, die selbständig schwierige und vielseitige Arbeitspläne für Lochkartenarbeiten in besonders großen Lochkartenanlagen aufstellen.

Vergütungsgruppe IVb

Missionare der Rheinischen Mission oder anderer Missionsanstalten mit gleichwertiger Ausbildung vom 13. bis 22. Berufsjahr²⁾, wenn sie von der Rheinischen Mission abgeordnet sind oder im Dienst einer Kirchengemeinde ohne Gestellungsvertrag einen Pfarrbezirk selbständig verwalten.

Katecheten, die mindestens fünf Jahre nach bestandener Prüfung beim Kirchlichen Oberseminar oder nach bestandener zweiter Prüfung an berufsbildenden Schulen⁷⁾ unterrichtet und sich bewährt haben²⁾.

Kirchenmusiker mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusiker) nach mindestens fünfjähriger Dienstzeit und Bewährung²⁾ ³⁾.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit staatlicher Anerkennung in leitender Stellung, denen mindestens 3 Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung ständig unterstellt sind.

Sozialarbeiter⁵⁾, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb herausheben, daß sie außerfürsorgerische Arbeiten mehrerer Bezirke zu koordinieren oder besonders schwierig fürsorgerische Sonderaufgaben durchzuführen haben.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit staatlicher Anerkennung oder **Jugendleiterinnen** mit staatlicher Prüfung als Leiter von Jugendwohnheimen oder Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder als Leiter von heilpädagogischen Heimen.

Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von Kindertagesstätten⁸⁾ mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen oder von Kinderwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

Internatsleiter an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, die sich aus der Vergütungsgruppe Vb dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ als Leiter von Kassen mit mindestens 12 Mitarbeitern im Kassendienst oder als

Leiter von Gemeindeämtern, die mit einem Oberinspektor besetzt werden können.

Gartenbautechniker aller Fachrichtungen mit abgeschlossener Fachausbildung⁹⁾, die schwierige Aufgaben zu erfüllen haben, welche hervorragende Fachkenntnisse oder besondere künstlerische Begabung voraussetzen, oder denen mehrere Gartenbautechniker mit abgeschlossener Fachausbildung ständig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstellt sind.

Betriebsprüfer, die prüfungsmäßig schwierige Mittelbetriebe prüfen.

Wissenschaftliche Assistenten ohne abgeschlossene Hochschulbildung an Hochschulinstituten und höheren Lehranstalten.

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe Va herausheben (z. B. Aufstellung und Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung), sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Verwaltungsleiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ in Krankenhäusern mit 100 bis 200 Betten oder in sonstigen Anstalten der Inneren Mission mit 150 bis 400 Betten.

Verwalter größerer Landwirtschaftsbetriebe mit Fachausbildung.

Tabelliersalleiter besonders großer Lochkartenanlagen.

Mitarbeiter im Lochkartenwesen, die selbständig schwierige und vielseitige Arbeitspläne für Lochkartenarbeiten in besonders großen Lochkartenanlagen aufstellen.

Vergütungsgruppe Va

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾, die sich in einer Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr bewährt haben, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben; Bewährung in einer Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr liegt dann vor, wenn der Angestellte nach erfolgreichem Besuch der Fachschule im Behördendienst oder in Privatbetrieben Berufserfahrungen gesammelt hat, die ihn zur vollwertigen Dienstleistung in nachstehenden Arbeitsgebieten befähigen:

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

Vermessungstechnische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾ oder mit einer gleichwertigen behördlichen Prüfung, die sich in einer Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr bewährt haben, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben; Bewährung in einer Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr liegt nur dann vor, wenn der Angestellte nach erfolgreichem Besuch der Fachschule oder nach Ablegung einer gleichwertigen behördlichen Prüfung im Behördendienst oder in Privatbetrieben Berufserfahrungen gesammelt hat, die ihn zur vollwertigen Dienstleistung in nachstehenden Arbeitsgebieten befähigen: Ausführung und Auswertung von trigonometrischen und topographischen Messungen nach Lage und Höhe nicht nur einfacher Art, von Katastermessungen und von bautechnischen Messungen nicht nur einfacher Art, photogrammetrische Auswertungen und Entzerrungen; kartographische Entwurfs- und Fortführungsarbeiten.

Schaltpezialisten für Tabelliermaschinen, Elektronenrechen- und Elektronenstatistikmaschinen.

Tabelliersalleiter, soweit nicht in besonders großen Lochkartenstellen beschäftigt.

Vergütungsgruppe Vb

Missionare der Rheinischen Mission oder anderer Missionsanstalten mit gleichwertiger Ausbildung in den ersten 12 Berufsjahren, wenn sie von der Rheinischen Mission abgeordnet sind oder im Dienst einer Kirchengemeinde ohne Gestellungsvertrag einen Pfarrbezirk selbständig verwalten.

Katecheten, welche die Prüfung beim Kirchlichen Oberseminar oder eine gleichwertige Prüfung bestanden haben, bei Anstellung im Dienst an berufsbildenden oder Berufsfachschulen⁷⁾ in den ersten fünf Jahren ihrer Diensttätigkeit²⁾.

Kirchenmusiker mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (A-Kirchenmusiker)³⁾.

Kirchenmusiker mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusiker) in Stellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung nach Bewährung in der Vergütungsgruppe VIb²⁾ 3).

Gemeindediakone, Gemeindeglieder¹⁰⁾ und Sozialsekretäre mit mindestens dreijähriger Ausbildung und abgelegter Prüfung nach zehnjährigem Dienst²⁾, soweit es durch Art und Umfang des Dienstes gerechtfertigt ist.

Gemeindegliederinnen mit der auf einer kirchlich anerkannten Ausbildungsstätte abgelegten Abschlußprüfung nach zehnjährigem Dienst²⁾ in besonderen Fällen, soweit es durch Art und Umfang des Dienstes gerechtfertigt ist.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die sich drei Jahre als Sozialarbeiter bewährt haben²⁾.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit staatlicher Anerkennung oder **Jugendleiterinnen** mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von Kindertagesstätten⁸⁾ mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 80 Plätzen oder von Kinderwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiter von Jugendwohnheimen oder Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen, von Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen, von Heimen der offenen Tür mit durchschnittlich täglich mindestens 400 Besuchern, von Kindertagesheimen und Kinderwohnheimen für körperlich oder seelisch gestörte oder für gefährdete Kinder oder von Erziehungsheimen für verwahrloste Kinder.

Internatsleiter an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die neben gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen ihres Aufgabenkreises auch gründliche, vielseitige Fachkennt-

nisse auf anderen, mit ihrem Aufgabenkreis zusammenhängenden Gebieten und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾, denen mindestens drei Mitarbeiter unterstellt sind, die aufgrund der ihnen angegebenen Merkmale selbständig Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne errechnen.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen, kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ als Kassiere in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassiere zusammenfassen, als Kassiere in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen, als Leiter von Kassen mit mindestens 5 Mitarbeitern im Kassendienst, als ständige Vertreter der Leiter von Kassen mit mindestens 12 Mitarbeitern im Kassendienst, als Leiter von Registraturen besonderer Bedeutung, als **Leiter solcher Gemeindeämter**, die mit einem Inspektor besetzt werden können.

Mitarbeiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ und besonderen Kenntnissen auf dem Gebiete des Rechnungs- und Bilanzwesens oder des Steuerrechts während der Einarbeitungszeit für den Betriebsprüfungsdienst.

Diplombibliothekare mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien mit entsprechender Tätigkeit sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Gartenbautechniker aller Fachrichtungen mit abgeschlossener Fachausbildung⁹⁾ in der Stellung von Verwaltern größerer Friedhöfe¹¹⁾ mit besonders großem und schwierigem Aufgabenbereich.

Betriebsprüfer, die Klein- und Mittelbetriebe selbständig prüfen.

Medizinisch-technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung nach zehnjähriger Bewährung⁹⁾, wenn ihnen mehrere medizinisch-technische Assistentinnen der Vergütungsgruppe VIb unterstellt sind.

Verwaltungsleiter mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ in Krankenhäusern bis zu 100 Betten oder in sonstigen Anstalten der Inneren Mission bis zu 150 Betten.

Verwalter mittlerer Landwirtschaftsbetriebe mit Fachausbildung.

Vergütungsgruppe Vc

Gärtnermeister¹²⁾ in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe¹¹⁾.

Gärtnermeister¹²⁾, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister¹²⁾, davon mindestens einer mit Tä-

tigkeiten der Vergütungsgruppe VIb, unterstellt sind, oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben, oder die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe VIb herausheben.

Handwerksmeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe VIb herausheben.

Maschinenmeister, denen mindestens 2 Maschinenmeister der Vergütungsgruppe VII oder einer höheren Vergütungsgruppe unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VIb

Katecheten mit der katechetischen Grundprüfung einer Bibelschule, einer Diakonenanstalt oder eines Seminars für kirchliche Dienste.

Kirchenmusiker mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusiker) nach mindestens fünfjähriger Dienstzeit und Bewährung²⁾ 3).

Gemeindediakone, Gemeindehelfer¹⁰⁾ und **Sozialsekretäre** mit mindestens dreijähriger Ausbildung und abgelegter Prüfung nach einer Probezeit von einem Jahr²⁾ bei fester Anstellung.

Gemeindehelfer¹⁰⁾ mit einer Ausbildung unter drei Jahren oder ohne besondere Ausbildung in Ausbildungsstätten wie Evangelisten-, Sekretär- und Wohlfahrtsschule nach zehnjährigem Dienst¹²⁾, soweit es durch Art und Umfang des Dienstes gerechtfertigt ist.

Gemeindehelferinnen mit der auf einer kirchlich anerkannten Ausbildungsstätte abgelegten Abschlußprüfung nach einjährigem Dienst²⁾.

Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit staatlicher Anerkennung oder **Jugendleiterinnen** mit staatlicher Prüfung als Leiter von Heimen der offenen Tür — soweit nicht in Vergütungsgruppe Vb eingereiht — oder von Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen, Heimen für Gefährdete oder Heimen für Nichtsehbafte mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen.

Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von Kindertagesstätten⁸⁾ mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen oder von kleineren Kinderwohnheimen sowie **Kindergärtnerinnen** mit staatlicher Prüfung mit der gleichen Tätigkeit.

Kindergärtnerinnen/Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung als stellvertretende Leiterinnen von Kindertagesstätten⁸⁾ mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen nach 10jähriger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾.

Kindergärtnerinnen/Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung in Krankenhäusern und Heimen nach zehnjähriger Bewährung²⁾.

Internatsleiter an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung.

Internatserzieher nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung.

Mitarbeiter mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern.

Mitarbeiter mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ als Kanzleivorsteher von Kanzleien mit mindestens 15 Kanzleikräften, als Buchhalter in Kassen, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, daß sie besonders schwierige Arbeiten verrichten, als Mitarbeiter in Kassen, denen mindestens drei Buchhalter, Kontenverwalter oder Maschinenbücher der Vergütungsgruppen VIII oder VII unterstellt sind, als Kassiere in Kassen, soweit nicht anderweitig eingereicht, als Leiter von Registraturen größeren Umfangs sowie Registraturmitarbeiter, die sich durch besondere Leistungen und besondere Tüchtigkeit auszeichnen, als Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, als Leiter von Kassen mit mindestens einem Mitarbeiter im Kassendienst in den Vergütungsgruppen VII oder VIII, als Leiter solcher Gemeindeämter, die mit einem Ober- oder Hauptsekretär besetzt werden können.

Mitarbeiter mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst⁴⁾ die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, daß sie aufgrund der ihnen angegebenen Merkmale selbständig Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne errechnen.

Mitarbeiter in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst, die sich durch besondere Bewährung und selbständige Leistungen aus der Vergütungsgruppe VII herausheben.

Gartenbautechniker aller Fachrichtungen mit abgeschlossener Fachausbildung⁹⁾ (Ausbildung an einer staatlichen Lehr-, Versuchs- oder Forschungsanstalt für Wein-, Obst- und Gartenbau) bei entsprechender Tätigkeit.

Gärtnermeister¹²⁾ in der Stellung von Verwaltern größerer Friedhöfe¹¹⁾.

Gärtnermeister¹²⁾, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind, oder die sich aus der Vergütungsgruppe VII dadurch herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verant-

wortlichkeit beschäftigt sind, oder mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII oder einer dieser Gruppen entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind.

Mitarbeiter im Prüfungswesen während der Einarbeitungszeit für den Betriebsprüfungsdienst.

Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾ bei entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vermessungstechnische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung⁶⁾ oder mit einer gleichwertigen behördlichen Prüfung bei entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vermessungstechniker, die sich durch besondere Bewährung und selbständige Leistungen aus der Vergütungsgruppe VII herausheben.

Handwerksmeister, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind.

Handwerksmeister, die sich aus der Vergütungsgruppe VII dadurch herausheben, daß sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

Meister nach zehnjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII oder einer dieser Gruppe entsprechenden Tätigkeit, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind.

Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen.

Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen, nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾.

Krankengymnastinnen mit staatlicher Anerkennung, die Lehrtätigkeit an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnastinnen ausüben oder mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auf wichtigen Arbeitsplätzen tätig sind, hier jedoch erst nach zehnjähriger Bewährung²⁾.

Beschäftigungstherapeuten nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Erzieher in Heimen mit dreijähriger Fachschul- und staatlicher Prüfung oder mit zweijähriger Fachschulausbildung und staatlicher Prüfung nach mindestens fünfjähriger Bewährung²⁾.

Hauptberufliche Mitarbeiter im Bahnhofsmissionsdienst mit entsprechender Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmissionen mit besonders gro-

ßem und besonders schwierigem Arbeitsumfang.

Diätküchenleiterinnen, denen mehr als zwei Diätassistentinnen unterstellt sind.

Hauswirtschafterinnen, mit staatlicher Prüfung in Stellen von besonderer Bedeutung.

Verwalter kleiner Landwirtschaftsbetriebe mit Fachausbildung.

Mitarbeiter im Bürodienst, die in mindestens zwei Sprachen geläufig und sicher nach Diktat schreiben oder Übersetzungen anfertigen.

Erzieher und Kursusleiter mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung in Stellen von besonderer Bedeutung nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Mitarbeiter im Lochkartenwesen, denen die Aufsicht über den gesamten Loch- und Prüfungsdienst der Dienststelle übertragen ist, sofern hierzu mehr als 15 Locherinnen und Prüferinnen gehören.

Bediener von Tabelliermaschinen, Rechenlochern, Elektronenrechen- und Elektronenstatistikmaschinen, die schwierige Schaltungen vorzunehmen haben.

Gruppenleiter in größeren Lochkartenanlagen, denen in die Vergütungsgruppen VII und VIII eingereihte Bediener von Zusatzmaschinen unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VII

Katecheten im Vorbereitungsdienst mit vorläufiger Unterrichtserlaubnis.

Kirchenmusiker mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (B-Kirchenmusiker)³⁾.

Gemeindediakone, Gemeindeglieder¹⁰⁾ und Sozialsekretäre mit mindestens dreijähriger Ausbildung nach abgelegter Prüfung für eine Probezeit von einem Jahr²⁾.

Gemeindeglieder¹⁰⁾ mit einer Ausbildung unter drei Jahren oder ohne besondere Ausbildung in Ausbildungsstätten wie Evangelisten-, Sekretär- und Wohlfahrtsschule nach einer Probezeit von einem Jahr bei fester Anstellung²⁾.

Gemeindegliederinnen mit der auf einer kirchlich anerkannten Ausbildungsstätte abgelegten Abschlußprüfung im ersten Dienstjahr²⁾.

Gemeindegliedern nach fünfjähriger Bewährung²⁾ oder in schwierigen Stellen.

Sozialarbeiter⁵⁾ mit theoretischer und praktischer Fachausbildung auf dem Gebiete der Wohlfahrts- und Gesundheitspflege, sofern sie die staatliche Abschlußprüfung einer Schule für Wohlfahrtspflege bestanden haben.

Internatserzieher ohne staatliche Anerkennung und Prüfung und ohne kirchliche Ausbildung.

Kindergärtnerinnen/Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen in der Stellung von Leiterinnen kleinerer Kindertagesstätten⁸⁾, als Gruppenleiterinnen größerer Kindertagesstätten⁸⁾, wenn ihnen mindestens eine Hilfskraft

unterstellt ist, nach dreijähriger Bewährung²⁾, oder in Krankenhäusern und Kinderheimen nach dreijähriger Bewährung²⁾.

Küster¹³⁾ an Kirchen mit mehr als 600 festen Plätzen¹⁴⁾, wenn diese Kirchen als häufig besichtigte Baudenkmäler von historischer oder künstlerischer Bedeutung besonderer Bedienung und Pflege bedürfen, an Kirchen mit mehr als 900 festen Plätzen¹⁴⁾ nach dreijähriger Bewährung²⁾, an Kirchen mit mehr als 600 festen Plätzen¹⁴⁾, wenn sie nach ihrer Dienstanzweisung ein Gemeindehaus mit mehr als 300 festen Plätzen¹⁴⁾ mitzuverwalten haben, nach dreijähriger Bewährung²⁾.

Mitarbeiter im Bürodienst, Buchhalterei- oder sonstigen Innendienst oder im Außendienst mit gründlichen Fachkenntnissen.

Registramitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen.

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

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

Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Löhnen oder Vergütungen mit gründlichen Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.

Kassiere in kleineren Kassen.

Zahlstellenverwalter größerer Zahlstellen.

Verwalter von Einmannkassen.

Mitarbeiter in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst.

Mitarbeiter in Archiven und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen.

Stenotypisten in besonderer Stellung, die außergewöhnliche Kenntnisse auf einem größeren Arbeitsgebiet erfordert, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾.

Stenotypistinnen und Kanzleimitarbeiter mit schwieriger Tätigkeit, wenn sie sich durch außergewöhnliche Leistungen auszeichnen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾.

Gärtnermeister¹²⁾ in der Stellung von Verwaltern mittlerer Friedhöfe¹¹⁾, soweit nicht anderweitig eingereiht.

Gärtnermeister¹²⁾ mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VIII oder einer entsprechenden Tätigkeit.

Gärtnermeister¹²⁾, die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischen oder landwirtschaftlichen Fachkenntnissen führen.

Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Laboratoriums- und Röntgenassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Medizinisch-technische Gehilfinnen mit zweiseitiger Ausbildung und staatlicher Prüfung nach Bewährung aufgrund fünfjähriger praktischer Tätigkeit²⁾.

Kanzleivorsteher (Leiter von Kanzleien mit mindestens 5 Kanzleikräften).

Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.

Zeichner mit abgeschlossener kunstgewerblicher Vorbildung und entsprechender Tätigkeit sowie gleichwertige Mitarbeiter.

Vermessungstechniker und sonstige Mitarbeiter im Vermessungsdienst, die sich nach fünfjähriger Berufstätigkeit²⁾ durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe VIII herausheben.

Handwerksmeister, soweit nicht anderweitig eingereiht.

Meister nach fünfjähriger Bewährung²⁾ als Meister in Vergütungsgruppe VIII oder in einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.

Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung.

Maschinenmeister, soweit nicht in Vergütungsgruppe VIII.

Verwalter in Landwirtschaftsbetrieben ohne Fachausbildung.

Wanderhaushaltslehrerinnen.

Krankengymnastinnen mit staatlicher Anerkennung.

Wirtschaftsvorsteher in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung, sowie **Küchenleiterinnen** in Stellen von besonderer Bedeutung.

Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung.

Beschäftigungstherapeuten.

Erzieher in Heimen mit zweijähriger Fachschulbildung und staatlicher Prüfung.

Erzieher und Kursusleiter mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung.

Hauptberufliche Mitarbeiter im Bahnhofsmissionsdienst mit entsprechender Vorbildung als Leiter mittlerer Bahnhofsmissionen.

Orthopädiemechanikermeister.

Kraftfahrer in Stellen von besonderer Bedeutung, die sich aus der Vergütungsgruppe VIII herausheben.

Locherinnen und Prüferinnen, denen neben eigener Loch- und Prüftätigkeit die Aufsicht über nicht mehr als 15 Locherinnen und Prüferinnen übertragen ist.

Prüferinnen, die überwiegend Prüfarbeiten durchzuführen haben, zu deren Erledigung über die lochkartentechnische Prüf- und Berichtungstätigkeit hinaus besondere Sachkunde und gründliche Fachkenntnisse in den zu bearbeitenden Gebieten erforderlich sind.

Bediener von Zusatzmaschinen, die ihre Maschinen selbst schalten (Zusatzmaschinen sind Kartendoppler, Kartenmischer sowie sonstige Maschi-

nen, bei denen mindestens ebenso schwierige Schaltungen vorzunehmen sind).

Gruppenleiter im Lochkartenwesen, denen in die Vergütungsgruppe VIII eingereihte Bediener von Zusatzmaschinen unterstellt sind.

Bediener von Tabelliermaschinen, Rechenlochern, Elektronenrechen- und Elektronenstatistikmaschinen, die einfache Schaltungen vorzunehmen haben.

Vergütungsgruppe VIII

Gemeindehelfer und Sozialsekretäre¹⁰⁾ mit einer Ausbildung unter drei Jahren oder ohne besondere Ausbildung in Ausbildungsstätten wie Evangelisten-, Sekretär- und Wohlfahrtsschulen für eine Probezeit von einem Jahr²⁾.

Gemeineschwestern.

Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter mit Fachausbildung ohne staatliche Abschlußprüfung.

Internatserzieher in der Tätigkeit von Hilfserziehern ohne staatliche Anerkennung und Prüfung und ohne kirchliche Ausbildung.

Kindergärtnerinnen/Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen.

Kinderpflegerinnen mit Fachprüfung nach zehnjähriger Bewährung²⁾.

Küster¹³⁾ und Hausverwalter nach mindestens fünfjähriger Bewährung²⁾ oder mit handwerklicher Ausbildung und langjähriger, dem Küsterdienst förderlicher Berufserfahrung.

Küster¹³⁾ an Kirchen mit mehr als 600 festen Plätzen¹⁴⁾.

Hausverwalter in Gemeindehäusern mit mehr als 400 festen Plätzen¹⁴⁾.

Hausmeister mit entsprechender handwerklicher Ausbildung in Internaten, Heimen und Anstalten nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Mitarbeiter mit abgeschlossener kirchlicher Verwaltungslehre oder entsprechender Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im Außendienst, sofern nicht anderweitig eingereiht.

Mitarbeiter in Büchereien, Archiven und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit schwierigerer Tätigkeit.

Kanzleimitarbeiter für schwierige Arbeiten.

Stenotypisten mit schwierigerer Tätigkeit.

Gärtnermeister¹²⁾ in der Tätigkeit von Verwaltern kleinerer Friedhöfe¹¹⁾.

Gärtnermeister¹²⁾ mit kleineren Arbeitsbereichen und einem geringeren Maß von eigener Verantwortung.

Meister¹²⁾ mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.

Technische Mitarbeiter und Zeichner mit schwierigerer Tätigkeit, z. B. Anfertigung einfacher

Pläne aufgrund bestimmter Angaben oder vorhandener Unterlagen nach Anleitung und Ausführung der hiermit zusammenhängenden einfachen technischen Berechnungen, auch Arbeiten des technischen Rechnungswesens; Anfertigung von Zeichnungen an Hand von Skizzen, Einzelzeichnungen oder Vorlagen allgemeiner Art, Übertragungen von Zeichnungen in anderen Maßstab, einfache Prüfungen der auf den Zeichnungen oder sonstigen Vorgängen gegebenen Maßangaben.

Mitarbeiter in der Orthopädie nach zehnjähriger Bewährung²⁾.

Medizinisch-technische Gehilfinnen mit zweisemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung.

Laboranten nach fünfjähriger Bewährung²⁾ oder mit schwieriger Tätigkeit, die sich durch ihre Leistungen aus der Gruppe IX herausheben.

Magazin- und Lagervorsteher.

Werklehrer, Turnlehrer und Handarbeitslehrerinnen ohne staatliche Prüfung.

Apothekenhelferinnen nach fünfjähriger Bewährung²⁾, wenn sie sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IX herausheben.

Handwerkermeister an kleineren Arbeitsstätten mit einem geringeren Maß von Verantwortung.

Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker.

Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.

Maschinenmeister an kleinen und einfachen Maschinenanlagen.

Klinisch geprüfte medizinische Bademeister, denen mindestens zwei Bademeister oder gleichwertige Kräfte verantwortlich unterstellt sind.

Gehilfen für Heilbehandlung von Stimm- und Sprachstörungen.

Masseure mit staatlicher Prüfung, denen mindestens zwei Masseure oder gleichwertige Kräfte verantwortlich unterstellt sind.

Oberdesinfektoren, denen mindestens zwei Desinfektoren verantwortlich unterstellt sind.

Wirtschaftsvorsteher in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung.

Küchenleiterinnen.

Geprüfte Wirtschaftserinnen nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Haus-, Familien- und Landkrankenpflegerinnen und Dorfhelferinnen mit Fachausbildung und Prüfung nach mindestens fünfjähriger praktischer Berufserfahrung²⁾.

Altenpflegerinnen mit Fachausbildung nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Mitarbeiter im Fernsprehdienst in großen Vermittlungsstellen.

Hauptberufliche Mitarbeiter im Bahnhofsmiissionsdienst mit entsprechender Vorbildung als Leiter kleinerer Bahnhofsmiissionen.

Feinmechaniker für ärztliche Instrumente.

Röntgenwarte (Mechaniker).

Orthopädiemechaniker.

Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen mit besonderer Verantwortung oder nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Lehrerinnen und Prüferinnen nach mindestens sechsmonatiger Tätigkeit, die sich in vielseitigen Arbeiten bewährt haben und entsprechend tätig sind; bei Prüferinnen genügt hierfür, daß sie sich als Locherinnen in den vielseitigen Arbeiten bewährt haben.

Bediener von Lochkartengroßmaschinen, die keine Schaltungen vorzunehmen haben.

Vergütungsgruppe IX

Kinderpflegerinnen mit Fachprüfung.

Helferinnen in Kindergärten nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Küster¹³⁾ im einfachen Küsterdienst.

Hausverwalter in Gemeindehäusern und Heimen.

Hausmeister mit entsprechender handwerklicher Ausbildung an kirchlichen Schulen, in Internaten, Heimen und Anstalten.

Verwaltungsmitarbeiter mit einfachen Arbeiten im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kassen- und sonstigen Innendienst und im Außendienst, ferner **Kanzleimitarbeiter**, soweit nicht anders eingereiht.

Mitarbeiter in Büchereien, Archiven und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit einfachen Tätigkeiten.

Stenotypisten.

Mitarbeiter im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweitig eingereiht.

Mitarbeiter in der Orthopädie.

Mitarbeiter im Fernsprehdienst in mittleren Vermittlungsstellen.

Laboranten mit einfacher Tätigkeit.

Laboratoriumsgehilfen nach zehnjähriger Bewährung²⁾.

Mitarbeiter in der Kranken- und Kinderkrankenpflege ohne staatliche Erlaubnis oder Anerkennung.

Apothekenhelferinnen.

Klinisch geprüfte medizinische Bademeister.

Desinfektoren mit Fachausbildung.

Masseure mit staatlicher Prüfung.

Sektionsgehilfen.

Geprüfte Wirtschaftserinnen, Köchinnen.

Haus-, Familien- und Landkrankenpflegerinnen sowie Dorfhelferinnen mit Fachausbildung.

Altenpflegerinnen mit Fachausbildung.

Hauptberufliche Mitarbeiter im Bahnhofsmissionsdienst mit entsprechender Vorbildung oder nach fünfjähriger Bewährung²⁾.

Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter.

Gärtner und Handwerker mit größerer Verantwortlichkeit.

Kraftfahrer.

Locherinnen und Prüferinnen.

Vergütungsgruppe X

Verwaltungsmitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei- und sonstigen Innendienst und im Außendienst.

Mitarbeiter im Fernsprehdienst in kleinen Vermittlungsstellen.

Mitarbeiter in Büchereien, Archiven und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.

Technische Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.

Mitarbeiter im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.

Mitarbeiter in Laboratorien und im Röntgendienst usw. mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.

Helferinnen in Kindergärten.

Krankenwärter.

Masseure ohne staatliche Prüfung.

Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung.

Hauptberufliche Mitarbeiter im Bahnhofsmissionsdienst.

Bademeister ohne Prüfung.

Desinfektoren ohne Ausbildung.

Gärtner und Handwerker.

Wirtschaftsgehilfen in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung;

Beiköchinnen.

Waschmeister ohne Fachausbildung.

Anmerkungen zu allen Vergütungsgruppen:

- 1) Diese Vergütungsordnung gilt nicht für Ärzte, die ihre Dienstbezüge nach den Bestimmungen des Langenberger Abkommens erhalten.
- 2) Soweit die Einstufung in eine Vergütungsgruppe davon abhängt, daß der Mitarbeiter eine bestimmte Zeit im Beruf gewesen ist, wird diese Zeit vom Ablauf des Monats an gerechnet, in dem die Berufsausbildung beendet worden ist. Soweit die Einstufung davon abhängt, daß der Mitarbeiter sich während einer bestimmten Zeit in einer Tätigkeit bewährt hat, wird diese Zeit vom Beginn des Monats an gerechnet, in dem diese Tätigkeit begonnen hat, frühestens jedoch vom Abschluß der vorgeschriebenen Berufsausbildung an.
- 3) Die Einordnung in die genannten Vergütungsgruppen setzt voraus, daß der Kirchenmusiker in der „Dienstanzweisung für hauptberufliche Kirchenmusiker“ vorgesehenen vollen

Dienst versieht, insbesondere als Organist und Leiter eines Kirchenchores tätig ist.

- 4) Dies gilt nicht für Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission, die von freien Rechtsträgern unterhalten werden. In Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission, die von der verfaßten Kirche unterhalten werden, kann aus besonderen Gründen vom Landeskirchenamt Befreiung vom Prüfungserfordernis erteilt werden.
- 5) Sozialarbeiter im Sinne dieser Vergütungsordnung sind Fürsorger, Wohlfahrtspfleger und Gesundheitspfleger.
- 6) Unter „technischer Ausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, die in der jeweils geltenden Liste der Fachschulen aufgeführt ist, deren Abschluszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
- 7) Der Dienst Evangelischer Unterweisung an Real- und höheren Schulen wird wie der Dienst an berufsbildenden Schulen behandelt.
- 8) Kindertagesstätten sind Kindergärten, Kinderhorte, Kindertagesheime. Als kleinere Kindertagesstätten gelten Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung bis zu 50 Kindern. Als größere Kindertagesstätten gelten Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Kindern.
- 9) Hierzu gehört die Ausbildung an einer staatlichen Lehr-, Versuchs- oder Forschungsanstalt für Wein-, Obst- und Gartenbau.
- 10) Gemeinédiakone und Gemeindepflichter, die überwiegend den Dienst von Katecheten, Kirchenmusikern, Sozialsekretären, Küstern oder Verwaltungsmitarbeitern versehen, werden nach den für diese Dienste geltenden Tätigkeitsmerkmalen eingestuft, sofern sie die dafür erforderliche Prüfung abgelegt haben.
- 11) Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 Hektar groß. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von 3 bis 5 Hektar. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 Hektar überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 15 Hektar.
- 12) Gärtnermeister und Meister sind Mitarbeiter, die eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit in folgenden Fachgebieten ausüben: Blumen- und Zierpflanzenanbau, Obstbau, gärtnerischer Gemüsebau, Baumschulen, gärtnerischer Samenbau, Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei. Arbeitsbereiche sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VI b sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
- 13) Küster in einem Doppelamt, die nach der Dienstanzweisung überwiegend Aufgaben eines Katecheten, Jugendwartes, Gemeindepflichters oder Kirchenmusikers auszuführen haben, sind nach den für diese Berufsgruppen geltenden Bestimmungen einzugruppieren, sofern sie die dafür erforderlichen Prüfungen abgelegt haben.
- 14) Die Zahl der festen Plätze bestimmt die Bauzeichnung.

Vergütungsordnung

für das Krankenpflegepersonal im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vergütungsgruppe Kr. a

Oberinnen¹⁾.

Hebammenoberinnen.

Pflegevorsteher (Erste Oberpfleger) und Pflegevorsteherinnen (Erste Oberpflegerinnen) an Heil- und Pflegeanstalten von mehr als 1500 planmäßigen Betten.

Pflegevorsteher (Erste Oberpfleger) und Pflegevorsteherinnen (Erste Oberpflegerinnen) an Männer- und Frauenabteilungen von Heil- und Pflegeanstalten mit 1500 oder weniger planmäßigen Betten, wenn die Männer- oder Frauenabteilung mehr als 750 planmäßige Betten hat.

Vergütungsgruppe Kr. b

Oberschwestern als leitende Oberschwestern.

Pflegevorsteher (Erste Oberpfleger) und Pflegevorsteherinnen (Erste Oberpflegerinnen) in Heil- und Pflegeanstalten.

Vergütungsgruppe Kr. c¹⁾

Krankenoberpfleger (Pfleger mit Verwaltungstätigkeit) sowie Pfleger in gleichwertiger Stellung (z. B. Unterrichtspfleger).

Oberschwestern (Schwestern mit Verwaltungstätigkeit).

Oberhebammen sowie Schwestern in gleichwertiger Stellung (z. B. leitende Schwestern im Betriebs- und Wirtschaftsdienst, Unterrichtsschwester, leitende Operationsschwester in größeren Operationsabteilungen).

Oberpfleger/Oberpflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten⁴⁾.

Vergütungsgruppe Kr. d¹⁾

Krankenpfleger²⁾³⁾, Krankenschwestern²⁾³⁾, Kinderkrankenschwestern²⁾³⁾, Säuglings- und Kinderkrankenschwestern, die vor Inkrafttreten des Krankenpflegegesetzes vom 15. Juli 1957 staatlich anerkannt worden sind²⁾³⁾,

Hebammen²⁾,

Pfleger/Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten in besonderer Stelle (z. B. als stellvertretende Oberpfleger/Oberpflegerinnen, Stations- oder Ab-

teilungspfleger/Stations- oder Abteilungspflegerinnen).

Vergütungsgruppe Kr. e¹⁾

Pfleger/Pflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten mit verwaltungseigener Abschlußprüfung.

Anmerkungen:

- 1) Oberinnen an Anstalten von 600 bis 1200 planmäßigen Betten erhalten eine Zulage von 37,50 DM, an Anstalten von mehr als 1200 planmäßigen Betten eine solche von 75,— DM.
- 2) Hebammen erhalten eine Zulage in Höhe von 22,— DM. Die Zulage erhalten auch Krankenpfleger, Krankenschwestern, Kinderkrankenschwestern sowie Säuglings- und Kinderschwestern, die vor Inkrafttreten des Krankenpflegegesetzes vom 15. Juli 1957 staatlich anerkannt worden sind, für die Dauer der Verwendung in besonderer Stelle, z. B. als Leiter/Leiterinnen von Stationen, als Operationspfleger/Operationschwester — auch in leitender Stellung in kleineren Operationsabteilungen — oder als Narkoseschwester.
- 3) Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis bzw. Anerkennung oder ohne verwaltungseigene Abschlußprüfung erhalten in jeder Stufe die um einen in der Vergütungsordnung festgelegten Betrag verminderte Grundvergütung.
- 4) Oberpfleger/Oberpflegerinnen in Heil- und Pflegeanstalten der Vergütungsgruppe Kr. c sowie Angestellte der Vergütungsgruppen Kr. d und Kr. e erhalten eine monatliche Zulage von DM 15,—, wenn sie ständig
 - a) tuberkulosekranke Patienten pflegen, die wegen ihrer Ansteckungsgefahr in besonderen Tuberkuloseabteilungen oder Tuberkulosestationen untergebracht sind.
 - b) Kranke in geschlossenen psychiatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen,
 - c) in Abteilungen, Stationen oder Räumen arbeiten, in denen ausschließlich Patienten untergebracht sind, die mit radioaktiven Stoffen behandelt werden,für die Dauer dieser Tätigkeit.

II.

Anwendung des Ersten Tarifvertrages zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages

Auf Grund des Artikels 3 der Notverordnung vom 26. Juli 1961 (KABl. 1961, S. 73) wird der „Erste Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 11. Januar 1962“ für anwendbar erklärt. Er ist rückwirkend ab 1. April 1961 anzuwenden und bestimmt:

§ 1

§ 31 Abs. 4 BAT erhält folgenden Wortlaut:

„(4) Für Kalendermonate, für die Kindergeld nach den Kindergeldgesetzen oder eine Ersatzleistung nach § 4 des Kindergeldkassengesetzes (KGKG) zusteht, wird der Kinderzuschlag nur in-

soweit gewährt, als er das gesetzliche Kindergeld oder die Ersatzleistung für das Kind übersteigt. Diese Kürzung entfällt bei der Gewährung von Sterbegeld (§ 41) für die Monate, für die das Kindergeld oder die Ersatzleistung nicht mehr zusteht. Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlags sind jedoch Kinder, für die nach Satz 1 kein Kinderzuschlag gewährt wird, zu berücksichtigen.“

§ 2

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft. Kinderzuschläge für Zweitkinder im Sinne des Kindergeldkassengesetzes, die bis zum 31. März

1962 nach der bisherigen Fassung des § 31 Abs. 4 BAT bereits gezahlt worden sind, werden nicht zurückgefordert.

Anmerkung: vgl. dazu die neue Fassung der Ziff. 19 c) der Durchführungsbestimmungen zur Notverordnung vom 26. Juli 1961 (unten III B).

Bielefeld, den 20. Dezember 1962

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

In Vertretung

Dr. Th ü m m e l

III.

Änderung und Ergänzung der Durchführungsbestimmungen zur Notverordnung vom 26. Juli 1961 über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts Vom 20. Dezember 1962

Auf Grund des Artikels 4 der Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 (KABl. 1961, S. 73) werden die Durchführungsbestimmungen zu dieser Notverordnung vom 10. August 1961 (KABl. 1961, S. 101) wie folgt geändert und ergänzt:

Abschnitt A — Allgemeines —

Der Abschnitt A erhält folgende Fassung:

1. Nach der Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 (NotVO vom 26. 7. 1961) und nach der ergänzenden Notverordnung über den Erlaß einer Allgemeinen Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten sowie über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten in Anstalten und Heimen geltenden Dienstrechts vom 12. Dezember 1962 (NotVO vom 12. 12. 1962) sind alle Kirchengemeinden, Gesamtverbände und Kirchenkreise verpflichtet, auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihnen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (BAT) mit den in Artikel 1 Abs. 1 und 3 der NotVO vom 26. 7. 1961 und in Art. 1 und 2 der NotVO vom 12. 12. 1962 genannten besonderen Bestimmungen anzuwenden, sofern diese Mitarbeiter nicht nach § 3 BAT ausdrücklich vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind. Dies gilt für die Bestimmungen der NotVO vom 12. 12. 1962 rückwirkend ab 1. Oktober 1962, im übrigen rückwirkend ab 1. April 1961.
2. Alle bereits abgeschlossenen Arbeitsverträge sind durch neue, den beigefügten Mustern entsprechende Arbeitsverträge zu ersetzen (vgl. dazu Ziff. 3). Soweit die Einstellung der Mitarbeiter bereits kirchenaufsichtlich genehmigt ist, brauchen die neuen Arbeitsverträge nicht mehr zur Genehmigung vorgelegt zu werden.
3. Alle künftigen Arbeitsverträge sind nach den beigefügten Mustern (Anlagen 1 a—1 c) abzuschließen. Diese Muster sind auf den Normalfall abgestellt und können ggf. entsprechend verändert oder ergänzt werden. Soweit erforderlich, ist bei der Angabe des Vertragsinhaltes auch auf die Bestimmungen der NotVO vom 12. 12. 1962 Bezug zu nehmen (vgl. Art. 2 dieser NotVO). Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitern ist zur Berechnung der Vergütung im Arbeitsvertrag auch die Wochenstundenzahl der durchschnittlichen

regelmäßigen Arbeitszeit anzugeben (vgl. § 3 q BAT).

4. Artikel 1 Abs. 2 der NotVO vom 26. 7. 1961 ist seit dem 1. Oktober 1962 gegenstandslos.
5. Für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Angestellten sind grundlegend:
 - a) die Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 (KABl. 1961 S. 73) und auf Grund dieser Notverordnung die Bestimmungen des BAT einschließlich der zugehörigen Vergütungstarifverträge,
 - b) die Notverordnung über den Erlaß einer Allgemeinen Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten sowie über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten in Anstalten und Heimen geltenden Dienstrechts vom 12. 12. 1962 (KABl. 1963, S. 25),
 - c) das Kirchengesetz über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelischen Kirche im Rheinland (Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen) vom 29. Oktober 1954 (KABl. 1955, S. 45).

Als zusätzliche Regelungen für einzelne Berufsgruppen des kirchlichen Dienstes gelten weiter und sind zu beachten (vgl. Art. 4 der NotVO vom 26. 7. 1961):

- a) die Ordnung für den Dienst der Gemeindehelferin in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 16. April 1953 (KABl. 1953, S. 29) ergänzt durch die Ordnung für den Dienst der Gemeindehelferinnen vom 6. Januar 1961 (KABl. 1961, S. 1),
- b) die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Verwaltungsdienst der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 18./30. März 1955 (KABl. 1955, S. 37),
- e) die Richtlinien für die Vergütung der hauptamtlichen Katecheten vom 23. November 1960 (KABl. 1961, S. 1),
- d) die Ordnung für den Dienst der Gemeindeglieder und Gemeindehelfer in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 30. Mai 1961 (KABl. 1961, S. 43),
- e) Die Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Kirchenmusiker vom 4. Oktober 1962 (KABl. 1962, S. 123),
- f) die Ordnung für die Anstellung und Vergütung der haupt- und nebenberuflichen Küster

und Hausverwalter in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 17. Oktober 1962 (KABl. 1962, S. 129).

6. Die Bestimmungen der Notverordnungen vom 26. 7. 1961 und vom 12. 12. 1962 sowie die Änderungen und Ergänzungen, die auf Grund dieser Notverordnungen beschlossen werden, sind für alle Arbeitsverhältnisse Mindestbedingungen. Soll aus besonderen Gründen zugunsten eines Mitarbeiters von diesen Vorschriften abgewichen werden, so bedarf dies in jedem Falle unserer vorherigen Zustimmung.

Abschnitt B

— Zur Durchführung des BAT im einzelnen —

I.

In Abschnitt B werden folgende Bestimmungen geändert:

Ziff. 4 erhält folgende Fassung¹⁾:

- a) Nach § 4 wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen. Zur Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Verhältnisse ist auch mit dem am 1. April 1961 im Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag nach beiliegendem Muster (Anlage 1) abzuschließen. Das Muster ist nur auf die Normalfälle abgestellt und ggf. entsprechend zu ändern oder zu ergänzen.

Künftig ist der Arbeitsvertrag nach Möglichkeit vor Aufnahme der Arbeit abzuschließen.

- b) Nebenabreden, durch die der Angestellte zu besonderen Dienstleistungen verpflichtet werden soll oder durch die ihm besondere Vergünstigungen zuteil werden sollen, sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden, andernfalls sind sie nichtig.

Ziff. 13 erhält folgende Fassung¹⁾:

- a) — c) bisheriger Wortlaut.
- d) In den Fällen des § 20 Abs. 3 Satz 1 werden alle vor dem Ausscheiden liegenden Dienstzeiten im Sinne des § 20 Abs. 2 nicht angerechnet; die Nichtanrechnung beschränkt sich nicht auf die Dienstzeit, die auf dem Beamten- oder Arbeitsverhältnis beruht, aus dem der Angestellte ausgeschieden ist.
- e) Für die bei Inkrafttreten des BAT im Arbeitsverhältnis stehenden Angestellten sind die Beschäftigungszeit nach § 19 und die Dienstzeit nach § 20 alsbald neu zu berechnen. Auch für diese Angestellten ist die Ausschlußfrist des § 21 durch besondere Aufforderung in Lauf zu setzen. Soweit ausreichende Unterlagen bereits vorhanden sind, bedarf es keines erneuten Nachweises.

Angestellte, die nach Inkrafttreten des BAT eingestellt werden, sind jeweils bei der Einstellung unter Hinweis auf die Ausschlußfrist des § 21 aufzufordern, ihre anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten nachzuweisen.

Eine Abschrift der Berechnung ist dem Angestellten auszuhändigen.

Ein Muster für die Berechnung der Beschäftigungszeit und der Dienstzeit ist als Anlage 2 beigelegt.

- f) § 20 Abs. 5 ist eng auszulegen und darf nicht dazu führen, daß jede einschlägige berufliche Tätigkeit auf die Dienstzeit angerechnet wird. Von dieser Vorschrift kann daher nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn die in der Zeit anderer beruflicher Tätigkeit erworbenen besonderen Kenntnisse ausschlaggebend für die Einstellung waren. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn ein technischer Angestellter zur Wartung und Betreuung einer technischen Anlage von einer Firma übernommen wird, die diese Anlage installiert hat.

- g) bisher Buchstabe e)

Ziff. 19 c) erhält folgende Fassung¹⁾:

Da das Kindergeld für das der Reihenfolge der Geburt nach dritte und jedes weitere Kind im Sinne des Kindergeldgesetzes 40,— DM beträgt, wird für den Kalendermonat, für den dieses Kindergeld zusteht, kein Kinderzuschlag gewährt. Dies ist nicht nur der Fall, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit weniger als $\frac{1}{2}$ der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt, sondern auch dann, wenn infolge Einstellung oder Ausscheidens im Laufe des Monats nicht $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erreicht werden (RdErl. vom 21. 4. 1956 — SMBl. NW. 85 —).

Für das der Reihenfolge der Geburt nach zweite Kind im Sinne des Kindergeldgesetzes wird der Kinderzuschlag nur insoweit gewährt, als er das gesetzliche Zweitkindergeld oder die Ersatzleistung nach § 4 KGKG für das Kind übersteigt. Wegen der Gewährung des Zweitkindergeldes und der Ersatzleistung wird auf die Erläuterungen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, die ich — der Finanzminister — mit Erlaß vom 9. März 1962 (SMBl. NW. 20310) bekanntgegeben habe, hingewiesen.

Da die Ersatzleistung nach § 4 KGKG von der Höhe des Kinderzuschlags abhängt, ist die Vorschrift, nach der Kinderzuschlag nur insoweit gewährt wird, als er die Ersatzleistung für das Kind übersteigt, nur in dem Fall von Bedeutung, daß im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, bei dem die Voraussetzungen des § 4 KGKG gegeben waren, in demselben Monat ein Arbeitsverhältnis zu einem zweiten öffentlichen Arbeitgeber begründet wird, das bis zum Ende des Kalendermonats bestehen muß und in dem die Voraussetzungen für eine Ersatzleistung nach § 4 KGKG nicht mehr gegeben sind. Die Voraussetzungen in diesem Arbeitsverhältnis zu einem zweiten öffentlichen Arbeitgeber sind dann nicht mehr gegeben, wenn entweder

- a) Vollbeschäftigung vorliegt (§ 4 Abs. 2 KGKG) oder
- b) der aus diesem Arbeitsverhältnis zustehende Kinderzuschlag für das zweite Kind mindestens 25 DM beträgt (§ 4 Abs. 2 KGKG).

Beispiel:

- a) Ein Angestellter ist vom 1. bis 20. des Monats bei der Gemeinde X als Halbtagskraft beschäftigt gewesen. Für das zweite Kind, das 5 Jahre alt ist, beträgt der anteilige Kinder-

¹⁾ Übernommen aus den Gem. RdErlässen des Finanzministers und des Innenministers NW betr. Durchführungsbestimmungen zum BAT, SMBl. NW. Nr. 20310.

zuschlag nach § 31 Abs. 2 BAT 15 DM. Ab 21. des Monats wird der Angestellte beim Land als vollbeschäftigter Angestellter eingestellt. Das Arbeitsverhältnis dauert am Letzten des Monats an. Die Gemeinde X hat dem Angestellten nach § 4 KGKG eine Ersatzleistung von 10 DM zu zahlen. Der Kinderzuschlag, den das Land nach § 31 Abs. 2 BAT ohne Berücksichtigung des § 31 Abs. 4 BAT zu zahlen hätte, beträgt 10 DM. Das Land hat jedoch nach § 31 Abs. 4 BAT keinen Kinderzuschlag mehr zu zahlen, da der Betrag des Kinderzuschlages die Ersatzleistung in Höhe von 10 DM nicht übersteigt.

- b) Der Angestellte ist vom 1. bis 10. des Monats bei der Gemeinde X als Halbtagskraft beschäftigt gewesen. Für das zweite Kind, das 15 Jahre alt ist, beträgt der Kinderzuschlag gemäß § 31 Abs. 2 BAT 10 DM. Ab 11. des Monats wird der Angestellte als vollbeschäftigter Angestellter beim Land eingestellt. Das Arbeitsverhältnis dauert am Letzten des Monats an. Die Gemeinde X hat nach § 4 KGKG eine Ersatzleistung von 15 DM zu zahlen. Der Kinderzuschlag, den das Land nach § 31 Abs. 2 BAT ohne Berücksichtigung des § 31 Abs. 4 BAT zu zahlen hätte, beträgt 26,67 DM. Das Land hat aber nach § 31 Abs. 4 BAT nur den Teil des Kinderzuschlages zu zahlen, der die Ersatzleistung übersteigt, nämlich 26,67 DM abzüglich 15,— DM = 11,67 DM.

Ziffer 25 c) erhält folgende Fassung¹⁾:

Der Beschäftigungsmonat nach § 48 Abs. 4 ist nicht gleich dem Kalendermonat.

§ 48 Abs. 4 Satz 2 ist nicht nur bei Ausscheiden wegen Berufsunfähigkeit, sondern auch bei Ausscheiden wegen Erwerbsunfähigkeit anzuwenden.

Auf die Besitzstandswahrung für die im Laufe des Urlaubsjahres 1961 ausscheidenden Angestellten in § 71 Nr. 3 wird hingewiesen.

Ziffer 27 erhält folgenden neuen Unterabsatz¹⁾:

Die für den Haupturlaub geltenden Vorschriften gelten auch für den Zusatzurlaub. Bei der Anwendung des § 48 Abs. 4 und 7 sind der Erholungsurlaub und der Zusatzurlaub zusammenzurechnen.

II.

Dem Abschnitt B werden folgende Bestimmungen zugefügt:

28 a. Zu § 51¹⁾

Im Falle des Ausscheidens eines Angestellten infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59 Abs. 1) besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 51, da dieser die Abgeltungstatbestände erschöpfend aufzählt.

42. Zu den Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen (ausgenommen Ärzte und Zahnärzte)

Zu Nr. 7²⁾

- a) Absatz 3 gilt nur für Krankenschwestern,

Krankenpfleger und Kinderkrankenschwestern, die die Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz erlangt haben. Absatz 3 Satz 3 gilt nur für die Fälle, in denen die Ausbildungszeit nach dem Krankenpflegegesetz drei Jahre betragen hat. Durch die Hinzurechnung eines Ausbildungsjahres zu der Berufszeit wird erreicht, daß die Krankenpflegepersonen mit der dreijährigen Ausbildungszeit mit den Krankenpflegepersonen mit der zweijährigen Ausbildungszeit gleichbehandelt werden.

Zu den anderen Rechtsverhältnissen, in denen der Krankenpflegeberuf ausgeübt worden sein kann, gehören

Zeiten der Krankenpflege als DRK-, Ordensschwester oder Diakonisse,

Zeiten der Krankenpflege in selbständiger Arbeit,

Zeiten der Krankenpflege als Sanitätssoldat.

Dies gilt auch für Absatz 5.

- b) Unter Buchstabe a) fallen auch die Verbands- und Gemeindeschwestern, die die Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz erlangt haben.
- c) Absatz 5 gilt für die Angestellten, die als ungeprüfte Krankenpflegepersonen in der Vergütungsgruppe Kr. d oder als Pfleger in Heil- und Pflegeanstalten in der Vergütungsgruppe Kr. e beschäftigt werden.
- d) Absatz 6 gilt für die Angestellten, die die Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz erlangt haben, aber vorher entweder als ungeprüfte Pflegekräfte oder als Pfleger in Heil- und Pflegeanstalten beschäftigt gewesen sind. Die Berufszeiten nach Absatz 5, die den Berufszeiten nach Absatz 3 hinzugerechnet werden, werden um zwei Jahre gekürzt. Die Kürzung um zwei Jahre vermindert sich um die Lehrgangszeit an einer Krankenpflege- oder Kinderkrankenpflegeschule nur in demselben Umfang, wie die Berufszeiten nach Absatz 5 bereits um Ausbildungszeiten gekürzt worden sind.

Beispiele:

- aa) Die Berufszeit nach Absatz 5 beträgt fünf Jahre. In ihr sind keine Ausbildungszeiten enthalten. Der Lehrgang an der Krankenpflegeschule hat zwei Jahre gedauert. Die Berufszeit nach Absatz 5 ist um zwei Jahre zu kürzen.
- bb) Die Berufszeit nach Absatz 5 beträgt fünf Jahre. Bei ihrer Festsetzung ist bereits eine Ausbildungszeit von einem Jahr unberücksichtigt geblieben. Der Lehrgang an der Krankenpflegeschule hat zwei Jahre betragen. Die Zeit von zwei Jahren, um die die Berufszeit nach Absatz 5 zu kürzen ist, wird um ein Jahr vermindert, weil einer Lehrgangszeit von einem Jahr eine Ausbildungszeit von einem Jahr gegenübersteht, die bei der Festsetzung der Berufszeit nach Absatz 5 unberücksichtigt geblieben ist. Die hinzuzurechnende Berufszeit beträgt somit volle vier Jahre.

¹⁾ Vgl. Fußnote Seite 42.

²⁾ Sachlich übernommen aus den Gem. RdErlässen des Finanzministers und des Innenministers NW. betr. Durchführungsbestimmungen zum BAT, SMBl. NW. Nr. 20310.

43. Zu den Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte in Anstalten und Heimen.

Zu Nr. 11²⁾

Bei den in dieser Sonderregelung bezeichneten Zeugnissen handelt es sich um Zeugnisse im Sinne des § 61. Zeugnisse, die ausschließlich die ärztliche Qualifikation betreffen, können nach wie vor vom Chefarzt bzw. dem leitenden Arzt allein ausgestellt werden. Sie müssen jedoch dem Arbeitgeber vor der Aushändigung zur Kenntnis gebracht werden.

Abschnitt C — Aufhebung von Vorschriften

Der Abschnitt C erhält folgende Fassung:

Mit Inkrafttreten der Notverordnungen vom 26. 7. 1961 und vom 12. 12. 1962 treten alle entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft; insbesondere werden aufgehoben:

1. die Anordnung über die Einführung der Tarifordnung A und B für die Gefolgschaftsmitglie-

der von kirchlichen Verwaltungen und Betrieben vom 28. 9. 1938 (KABl. S. 210),

2. Die Anweisung zur Durchführung der TO.A und TO.B in den Kirchengemeinden und Verbänden vom 19. 10. 1938 (KABl. S. 211),
3. die Anordnung über Rechtsverhältnisse der nicht beamteten Gefolgschaftsmitglieder in Verwaltungen und Betrieben der Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände vom 6. 3. 1939,
4. alle bisher geltenden Bestimmungen über die Eingruppierung der kirchlichen Angestellten in die Vergütungsgruppen zur TO.A bzw. zum BAT.

Bielefeld, den 20. Dezember 1962

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

In Vertretung

Dr. Th ü m m e l

Berechnung der Dienstzeit nach § 20 BAT und § 7 MTL

Landeskirchenamt Bielefeld, den 3. 1. 1963
Nr. 28874/B 9—16

Den nachstehenden Runderlaß des Herrn Finanzministers des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. 3. 1962 (MBl. NW. S. 806/SMBI. NW. Nr. 20312) betr. die Anrechnung von Dienstzeiten in der Bundeswehr, in der früheren Deutschen Wehrmacht und beim Reichsarbeitsdienst gemäß § 20 BAT und § 7 MTL geben wir bekannt. Wir bitten, bei den kirchlichen Mitarbeitern entsprechend zu verfahren.

„Nach § 20 Abs. 6 BAT und § 7 Abs. 4 MTL sind als Dienstzeiten lediglich Zeiten erfüllter Wehrdienst- und Reichsarbeitsdienstpflicht (aktive Dienstpflicht und Übungen) anzurechnen. Mit Zustimmung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und im Einvernehmen mit dem Herrn Innenminister bin ich in Anwendung des § 10 Haushaltsgesetz 1962 damit einverstanden, daß künftig auch berufsmäßig oder freiwillig abgeleistete Zeiten als Dienstzeiten angerechnet werden, soweit nicht bereits gesetzliche Vorschriften (Verordnungen zum Eignungsübungsgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Soldatenversorgungsgesetz) die Anrechnung vorschreiben.“

Die Anrechnung ist nur auf Antrag des Angestellten oder Arbeiters vorzunehmen. Der Antrag ist binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten (vgl. § 21 BAT, § 8 MTL), beginnend mit der Bekanntgabe der Anrechnungsmöglichkeit an den Angestellten oder Arbeiter zu stellen. Die Anrechnung wird jeweils mit Wirkung vom Ersten des Monats der Antragstellung wirksam.

Zur Vermeidung von Härten bin ich ferner damit einverstanden, daß Angestellten, die nach Anrechnung der berufsmäßig oder freiwillig abgeleisteten Zeiten die Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren zwischen dem 1. April 1961 (Inkrafttreten des BAT) und dem Ersten des Monats der Antragstellung vollendet haben, die Jubiläumszuwendungen gemäß § 39 BAT nachträglich gezahlt werden. Entsprechendes gilt für Arbeiter, die infolge der Anrechnung eine Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren zwischen dem 1. April 1959 (Inkrafttreten des MTL) und dem Ersten des Monats der Antragstellung vollendet haben. Liegt der Zeitpunkt der Vollendung der 25jährigen bzw. 40jährigen Dienstzeit vor dem 1. April 1961 bzw. 1. April 1959, so ist die Gewährung der Jubiläumszuwendung nicht möglich. Die Angestellten und Arbeiter sind auf diese Folgen der Antragstellung hinzuweisen.“

Hausarbeitstag für Frauen

Landeskirchenamt Bielefeld, den 3. 1. 1963
Nr. 28873/A 7—00

Den nachstehenden Runderlaß des Herrn Innenministers des Landes Nordrhein-Westfalen vom 8. 10. 1962 (MBl. NW. S. 1730/SMBI. NW. Nr. 203033) geben wir bekannt. Wir bitten, nach den in diesem Erlaß gegebenen Richtlinien auch bei den kirchlichen Mitarbeitern zu verfahren; die im KABl. 1961 S. 60 bekanntgegebene Regelung wird aufgehoben.

„Mit RdErl. v. 15. 5. 1961 (MBl. NW. S. 952/SMBI. NW. 203033) habe ich in Übereinstimmung

mit der damaligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und mit Zustimmung der Landesregierung Richtlinien für die Gewährung des Hausarbeitstages an Bedienstete des Landes bekanntgegeben. Inzwischen hat sich der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in einem Beschluß v. 16. 3. 1962 — GS 1/61 (GS 2/61) — mit den Voraussetzungen für die Gewährung des Hausarbeitstages befaßt und in Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung des Gerichts, Grundsätze aufgestellt, die eine Änderung der erlassenen Richtlinien erforderlich machen.

Ich bitte daher, bei der Gewährung des Hausarbeitstages an Bedienstete des Landes ab sofort nach folgenden Richtlinien zu verfahren:

2) Vgl. Fußnote Seite 43.

1. Alleinstehende, nur für sich selbst sorgende Frauen haben einen Anspruch auf Gewährung des Hausarbeitstages, wenn sie mindestens einen Raum ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen ausgestattet haben und darin ohne ausreichende Hilfe die anfallenden Arbeiten im wesentlichen selbst verrichten. Besteht die Wohnung aus mehreren Wohnräumen, so steht dem Anspruch nicht entgegen, daß die Wohnräume ganz oder überwiegend vom Vermieter möbliert sind.
2. Eine Frau, die mit ihrem Ehemann oder mit ihren Kindern einen gemeinsamen Haushalt führt, erhält den Hausarbeitstag; dabei ist gleichgültig, ob der gemeinsame Haushalt in einer eigenen Wohnung, in einem möbliert oder unmöbliert gemieteten Zimmer oder in anderer Weise geführt wird. Das gleiche gilt für Frauen, die über 70 Jahre alte oder hilfsbedürftige Angehörige in ihrem Haushalt aufgenommen haben, für die sie zu sorgen haben.
3. Der Anspruch auf den Hausarbeitstag entfällt jedoch, wenn infolge ausreichender Hilfe eine Doppelbelastung der berufstätigen Frau nicht gegeben ist. Ob das der Fall ist, ist auf Grund einer Gesamtwürdigung aller in Frage kommenden Umstände zu entscheiden. Eine Doppelbelastung liegt insbesondere nicht vor, wenn Kräfte im Haushalt vorhanden sind, die zur Mithilfe herangezogen werden können (z. B. Hausangestellte, Putzhilfen, zur Hausarbeit befähigte Angehörige).
4. Nach einem Leitsatz der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts v. 16. 3. 1962 besteht auch in den Fällen der Nr. 1 und 2 ein Anspruch auf den Hausarbeitstag nicht, „wenn die arbeitende Frau bei einer Arbeitszeitverkürzung von min-

destens 8 Stunden im Monat gegenüber der gesetzlichen Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich oder 96 Stunden in der Doppelwoche an 4 Werktagen im Monat üblicherweise arbeitsfrei gestellt ist. Auch Sonnabende sind in diesem Sinne Werktage.“ Das bedeutet, daß der Hausarbeitstag Bediensteten, deren wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche verteilt ist und im Durchschnitt 46 Stunden nicht übersteigt, in Zukunft nicht mehr gewährt werden kann (5-Tage-Woche).

Wird regelmäßig an Sonntagen gearbeitet, so entfällt der Anspruch auf den Hausarbeitstag erst dann, wenn außer den die Stelle der Sonntage einnehmenden freien Werktagen noch mindestens weitere 4 Werktage im Monat arbeitsfrei sind.

Soweit Angestellten und Arbeiterinnen nach dem 31. 5. 1961 Hausarbeitstage, die ihnen nach den vorstehenden Richtlinien zugestanden hätten, auf Grund meines Runderlasses v. 15. 5. 1961 nicht gewährt worden sind, sind sie auf Antrag durch eine Entschädigung abzugelten. Die Entschädigung bestimmt sich bei Angestellten nach § 51 Abs. 2 BAT, bei Arbeiterinnen nach § 54 Abs. 1 Satz 1 i. Verb. mit § 48 Abs. 1 MTL. Sie ist auch dann zu gewähren, wenn der Anspruch auf Gewährung des Hausarbeitstages nach Bekanntgabe meines Runderlasses v. 15. 5. 1961 nicht ausdrücklich geltend gemacht worden ist, entfällt jedoch für jeden Kalendermonat, an dem die Bedienstete ununterbrochen den ganzen Monat hindurch erkrankt oder beurlaubt war oder aus anderen Gründen keine Arbeit geleistet hat. Die Abgeltungsbeträge unterliegen der Lohnsteuer- und der Sozialversicherungspflicht.

Mein Rd.Erl. v. 15. 5. 1961 (MBl. NW. S. 952/SMBI. NW. 203033) wird aufgehoben.“

Dienstrecht der kirchlichen Arbeiter

Landeskirchenamt Bielefeld, den 20. 12. 1962
Nr. 29936/B 9—17

1. Für die Arbeitsverhältnisse der im kirchlichen Dienst stehenden Arbeiter sind die nachfolgend genannten Tarifverträge in der z. Zt. geltenden Fassung anwendbar:
 - a) Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL) vom 14. Januar 1959, Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen (MBl. NW.) 1959, Nr. 10, Sp. 169 / Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBI. NW.) Nr. 20310;
 - b) Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 18. Mai 1961, MBl. NW. 1961, Nr. 72, S. 1075 / SMBI. NW. Nr. 20314;
 - c) Länderlohntarifvertrag Nr. 8 vom 7. Juni 1962, MBl. NW. 1962, Nr. 76, S. 1152 / SMBI. NW. Nr. 203310;
 - d) Tarifvertrag über den Kinderzuschlag für Arbeiter vom 14. Januar 1959, MBl. NW. 1959, Nr. 10, Sp. 226 / SMBI. NW. Nr. 203312;

- e) Tarifvertrag über Weihnachtswendungen Arbeiter vom 10. Oktober 1960, MBl. NW. 1960, Nr. 125, Sp. 2842 / SMBI. NW. Nr. 203314;
 - f) Tarifvertrag über die Verkürzung der Arbeitszeit für das Haus- und Küchenpersonal vom 5. Juli 1956, MBl. NW. 1956, Nr. 88, Sp. 1741 / SMBI. NW. Nr. 20315;
 - g) Tarifvertrag über den Zusatzurlaub für Arbeiter, die unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeiten, vom 17. Dezember 1959, MBl. NW. 1960, Nr. 56, Sp. 1418 / SMBI. NW. Nr. 20315.
2. Wir bitten, in den Arbeitsverträgen jeweils die Geltung dieser Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Die Versicherungspflicht auf Grund des Kirchengesetzes über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland — Westfalen (KABl. 1955, S. 45) ist zu beachten.
 3. Die Bestimmungen der genannten Tarifverträge bitten wir im einzelnen den angegebenen Num-

mern des Ministerialblattes NW. oder — in der jeweils neuesten Fassung — der Sammlung des bereinigten Ministerialblattes NW. zu entnehmen.

4. Bei der Anwendung der Tarifverträge können die jeweils gegebenen Durchführungsbestimmungen des Finanzministers und des Innenmi-

nisters NW. herangezogen werden. Die Durchführungsbestimmungen zum MTL sind veröffentlicht im MBl. NW. 1959, Nr. 30, Sp. 791 / SMBl. NW. Nr. 20310.

5. Wir empfehlen, in dem nach § 1 Abs. 2 BAT gegebenen Rahmen alle kirchlichen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen.

Bibelkundlicher Vorkurs für Lehrer und Lehrerinnen aus der SBZ

Landeskirchenamt Bielefeld, den 23. 1. 1963
Nr. 1308/C 9—07 b

Ehemalige SBZ-Lehrer, die keine Ausbildung im Fach Evangelische Religion haben, aber Evangelische Unterweisung erteilen wollen, werden zu einem bibelkundlichen Vorkurs eingeladen, der vom 1. April 1963, 18 Uhr, bis zum 11. April, Abreisetag, in Haus Villigst bei Schwerte-Ruhr stattfindet.

Der Besuch dieses Kursus ist Voraussetzung für die Teilnahme an einem je dreizehntägigen Eingangs- und Abschlußkursus, der in einer Abschlußprüfung die Lehrbefähigung vermittelt.

Anmeldungen für den Vorkursus sind bis zum 16. März 1963 an das Katechetische Amt, (584) Villigst b. Schwerte-Ruhr, Iserlohner Str. 20, zu richten.

Die Kosten betragen einschl. Unterkunft und Verpflegung 40,— DM. Ermäßigung kann auf Antrag gewährt werden.

Ferienordnung für das Schuljahr 1963/64

Landeskirchenamt Bielefeld, den 31. 1. 1963
Nr. 2153/C 9—06

Der Herr Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen hat folgende Erlasse veröffentlicht:

1. Allgemeine Ferienordnung

Für die höheren Schulen, Mittelschulen (Realschulen) sowie für die Volksschulen einschließlich ihrer Sonderformen gilt für das Schuljahr 1963/64 folgende Ferienordnung:

a) in Gemeinden mit höheren oder Mittelschulen (Realschulen)

Ferien	Erster Ferientag	Letzter Ferientag	Tage
Ostern	Mi. 3. 4. 1963	Di. 16. 4. 1963	12
Pfingsten	Fr. 31. 5. 1963	Mo. 10. 6. 1963	10
Sommer	Do. 18. 7. 1963	Mi. 4. 9. 1963	49
Herbst	Mo. 28. 10. 1963	Sa. 2. 11. 1963	5
Weihnachten	Fr. 20. 12. 1963	Mo. 6. 1. 1964	15

Das Schuljahr schließt am 31. 3. 1964. Die Osterferien 1964 sind vorgesehen für die Zeit von Donnerstag, 26. 3. 1964, bis Dienstag, 8. 4. 1964.

b) In Gemeinden ohne höhere Schulen oder Mittelschulen (Realschulen) können die Sommerferien entsprechend den örtlichen Verhältnissen in der Landwirtschaft in zwei Abschnitte geteilt werden, die von den Regierungspräsidenten im Einvernehmen mit den Schulämtern festgesetzt werden.

2. Ferienordnung für die berufsbildenden Schulen

Für die berufsbildenden Schulen gilt für das Schuljahr 1963/64 folgende Ferienordnung:

Ferien	Erster Ferientag	Letzter Ferientag	Anrechenbare Tage
Ostern	Fr. 29. 3. 1963	Di. 16. 4. 1963	17
Pfingsten	Di. 28. 5. 1963	Mi. 5. 6. 1963	8
Sommer	Do. 18. 7. 1963	Sa. 31. 8. 1963	45
Weihnachten	Fr. 13. 12. 1963	Do. 2. 1. 1964	18
			insgesamt: 88

Das Schuljahr 1963/64 schließt am 31. 3. 1964. Für die Bergberufs- und Bergschulen, die landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen, die höheren Landbauschulen, die Landfrauenschulen und sonstigen höheren Fachschulen verbleibt es bei der mit meinem Erlaß vom 16. 12. 1955 — II E 4 — 07/13 Nr. 6049/55 — ABl. KM. NW. 1956 S. 14 — getroffenen Regelung. (Siehe KAbI. 1958 S. 35.)

Urkunde über eine Pfarrstellenerrichtung

Auf Grund von Artikel 89 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 wird nach Anhörung der Beteiligten hierdurch folgendes festgesetzt:

§ 1

In dem Kirchenkreis Lübb e c k e wird eine weitere (2.) Pfarrstelle mit dem Pfarrsitz in Lübb e c k e errichtet.

Die Besetzung erfolgt in sinngemäßer Anwendung des Kirchengesetzes über die Besetzung der Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953. An die Stelle des Presbyteriums tritt der Kreissynodalvorstand.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Februar 1963 in Kraft.

Bielefeld, den 1. Februar 1963

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

In Vertretung
(L. S.) D. Thimm e

Nr. 22387 II/Lübbecke VI b

Persönliche und andere Nachrichten

Zu besetzen sind:

die freigewordene 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Bruch, Kirchenkreis Recklinghausen. Das Landeskirchenamt macht von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch. Bewerbungsgesuche sind an das Landeskirchenamt zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus;

die durch den Übertritt des Pfarrers Karl Freitag in den Ruhestand erledigte 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Lügde, Kirchenkreis Paderborn. Die Kirchengemeinde hat das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind durch den Herrn Superintendenten in Brakel an das Presbyterium zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus;

die neu errichtete 2. Pfarrstelle der Evangelisch-Reformierten Kirchengemeinde Wellinghofen, Kirchenkreis Dortmund-Süd. Die Kirchengemeinde hat das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind durch den Herrn Superintendenten an das Presbyterium zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus.

Berufen sind:

Pfarrer Karl-Heinz Backofen zum 3. Anstaltspfarrer der Orthopädischen Heil-, Lehr- und Pflegeanstalten für Körperbehinderte in Volmarstein, Kirchenkreis Hagen;

Pfarrer Gerhard Briest zum Pfarrer der Luther-Kirchengemeinde Senne I, Kirchenkreis Gütersloh, in die neu errichtete Pfarrstelle;

Pfarrer Dr. theol. Paul Schwarzenau zum Pfarrer der Vereinigten Kirchenkreise Dortmund und für den Dienst an den Studenten der Staatl. Ingenieurschule und der Fachschulen in die neu errichtete 7. Kreis Pfarrstelle;

Prediger Hans-Heinrich Frickhöffer zum Prediger der Kirchengemeinde Erkenschwick, Kirchenkreis Recklinghausen.

Diakon Hinze zum Prediger der Kirchengemeinde Steinheim, Kirchenkreis Paderborn.

Erschienene Bücher und Schriften

Anlässlich des 400jährigen Bestehens des Heidelberger Katechismus haben die Lippische Landeskirche und die Evangelisch-Reformierte Kirche in Nordwestdeutschland eine ansprechende Jubiläumsausgabe herausgegeben, die den Text in Zweifarbendruck bietet, außerdem eine Handreichung mit Wort- und Bibelkonkordanz, eine Anregung für die Benutzung in der Lesung des Gottesdienstes und einen Abriß zur Geschichte des Katechismus. Abgedruckt sind auch die Barmer Erklä-

rungen von Januar und Mai 1934. Das 215 Druckseiten umfassende Buch ist mit einem haltbaren farbigen Einband versehen und ist von der Geschäftsstelle des Lippischen Landeskirchenamtes in Detmold, Leopoldstr. 27, für 3,— DM + Versandkosten zu beziehen. Da der Preis des Katechismus nur die Selbstkosten deckt, bitten wir, die Bestellungen nicht über den Buchhandel zu leiten. Bestellungen von Gemeindegliedern sind möglichst über die Ortskirchengemeinde dahin weiterzuleiten.

Ernst Käsemann - Wolfgang Sucker - Martin Niemöller - Ernst Wilm: „Das Wort Gottes und die Kirchen“. Schriften des Evangelischen Bundes in Westfalen, Heft 4, Verlag Vandenhoeck & Rupprecht, Göttingen, 75 Seiten, 3,80 DM.

Aus dem Vorwort: „Es werden eine Predigt und drei Vorträge vorgelegt, die auf der Jahresversammlung des westfälischen Landesverbandes im Evangelischen Bund am 11./12. 3. 1962 in Bochum gehalten wurden. ... In allen Einzelbeiträgen geht es um die Bezeugung der kritischen Kraft des Wortes Gottes. Es wird dargelegt, daß das Wort Gottes herausspricht: Aus der Erstarrung des persönlichen Lebens in die Nachfolge Christi (Wilm), aus der Selbstgenügsamkeit der einzelnen Kirchentümer in die Weite der Ökumene (Niemöller, Sucker), aus einer auf den Wortlaut der Schrift sich versteifenden Sicherheit in das kritische und gehorsame Hören (Käsemann). ... Wenn man grundsätzlich bejaht, daß das Wort Gottes kritischer Maßstab gegenüber dem biblischen Kanon ist: Was ist dann, genau bestimmt, verbindliche Botschaft des Wortes Gottes? Was ist verbindlich zu Person und Werk Christi zu sagen?“

Wir weisen empfehlend auf dieses Buch hin, dessen Inhalt Zustimmung und Widerspruch wecken wird.

Willy Hess: „Das Missionsdenken bei Philipp Nicolai“. Friedrich-Wittig-Verlag, Hamburg, 248 S.

Entgegen den üblichen missionsgeschichtlichen Darstellungen führt der Verfasser den Nachweis, daß das Missionsdenken in der evangelischen Christenheit nicht zuerst in der pietistischen Frömmigkeit lebendig wurde, sondern bereits im orthodoxen Luthertum beheimatet war. Grundlegend hierfür ist das Werk Philipp Nicolais. Das angezeigte Buch erweist ihn als einen überraschend gründlichen Kenner der damaligen Ökumene und als einen hoch gebildeten Gelehrten, der die völkerkundlichen und religionsgeschichtlichen Kenntnisse seiner Zeit zusammentrug und theologisch durchdachte. Philipp Nicolai stellt die Mission als Funktion der Kirche dar, vorwiegend im Vollzug der geordneten Wortverkündigung und der Seelsorge. So kann seine Sicht des Missionsgeschehens auch uns heute helfen, unseren ökumenischen Missionsauftrag zu erkennen und durchzuführen.

Johannes Hasselhorn: „Kirche auf dem Land“. Schriftenreihe: Missionierende Gemeinde, Heft 4, 123 S., Lutherisches Verlagshaus Berlin.

In allen Gemeinden, in denen die bäuerliche Bevölkerung noch einen gewichtigen Anteil besitzt,

stellt sich jetzt der seelsorgerliche Auftrag des Pfarrers mit besonderer Dringlichkeit. Wir weisen darum gern auf die o. g. Studie hin, die eine sehr gute Hilfe für diese Arbeit anbietet. In drei Hauptkapiteln mit vielen Untergliederungen wird das Thema entfaltet:

1. Zur soziologischen Struktur der ländlichen Gesellschaft;
2. Kirchlicher Auftrag auf dem Lande;
3. Formen kirchlichen Dienstes auf dem Lande.

Die Schrift ist nach Form und Inhalt auch sehr gut als Besprechungsunterlage bei Mitarbeiter- und Presbyter-Freizeiten geeignet.

Band VIII der Lettner-Reihe „Leibhaftige Ökumene“ — Berichte ausländischer Mitarbeiter und Studenten in unserer Kirche. Lettner-Verlag Berlin/Stuttgart.

In den letzten Jahren sind eine Fülle von tätigen Christen aus unseren Brüderkirchen in aller Welt in unserer Mitte gewesen um uns besser kennenzulernen, uns zu verstehen und uns zu helfen. Sie kamen aus den europäischen Nachbarkirchen, von jenseits des Atlantik, aus den Kirchen Afrikas und Asiens. Sie haben sich nicht gescheut, in das Elend der Flüchtlingslager oder in die engen Verhältnisse ihrer Ortsgemeinde einzutreten oder anstrengende Reisen und Besuchsdienst zu übernehmen. Ihre Arbeits- und Erlebnisberichte, die in diesem Buch gesammelt sind, sparen nicht mit Anerkennung und Dank an uns; aber ebenso aufmerksam sollten wir ihre mit Liebe gepaarten kritischen Fragen hören. Mit großem Ernst drängen und ermutigen sie uns, den Weg von der Behördenkirche zur Gemeindekirche glaubensvoll und gehorsam weiterzugehen. Wir sollten ihre brüderliche Stimme nicht überhören. Darum weisen wir mit warmer Empfehlung auf diese Veröffentlichung hin.

„Hendrik Kraemer, Pionier der Ökumene“, von Dr. A. Th. van Leeuwen, Basileia Verlag Basel, 234 S.

Der Name Kraemer ist aus der ökumenischen und missionarischen Arbeit unserer Tage nicht mehr fortzudenken. Ohne ihn wäre es, zumindest in Holland, vermutlich aber auch in Deutschland, kaum zu der engen Verbindung von Kirche und Mission gekommen, die fast schon selbstverständlich zu werden beginnt. Obwohl das Buch keine

ausführliche Schilderung seiner einzigartigen Persönlichkeit gibt, sondern nur ganz sachlich seinen Lebensweg in seiner Bedeutung für die Kirche nachzeichnet, ist es ungemein interessant zu lesen, weil das Leben selbst dieses hochbegabten Orientalisten, der mit einer gewissen Ironie gern zu betonen pflegt, daß er kein Theologe sei, einem bunten Bilderbuch gleicht. Der Verfasser des Buches ist der Direktor von „Kirche und Welt“ in Driebergen/Holland. Er hat mit tiefem Einfühlungsvermögen die großen Linien der ökumenisch-missionarischen Schau Kraemers herausgearbeitet, so daß jedem sachkundigen Leser die brennende Aktualität dieses Lebensberichtes aufgeht. Wir können dieses Buch darum empfehlen.

Hendrik Kraemer: „Weshalb gerade das Christentum“. Basileia Verlag Basel, 111 Seiten.

Es gibt wohl kaum einen zweiten lebenden Orientalisten, der mit gleicher jahrzehntelanger Anschauung an Ort und Stelle die großen Religionen des Ostens so intensiv hat studieren können und der gleichzeitig so tief im christlichen Glauben gegründet ist wie Kraemer. In einer allgemein verständlichen Sprache läßt er den Leser unter Vermeidung von Fachausdrücken an einer Diskussion teilhaben, die um so notwendiger ist, als die Religionen des Ostens zu einer Propaganda im Westen aufgebrochen sind, die mancherlei Verwirrung und Ratlosigkeit, sogar Konversionen zur Folge hat.

Dieses Buch ist eine sehr gute Hilfe, auf Fragen von Gemeindegliedern, auch in bezug auf mögliche karitative und pädagogische Zusammenarbeit, geündete Antwort zu geben.

„Zwischen Haß und Liebe“. Erzählungen aus der Zeit des Mau-Mau-Aufstandes in Kenia. Gesammelt von E. M. Wiemann. Basileia Verlag Basel, 63 Seiten.

Nur mit Ergriffenheit und Beschämung können wir diese kurzen und schlichten Tatsachenberichte von grauenvollem Martyrium und wunderbarer Bewahrung lesen. In Gottesdiensten und Gemeindeabenden sollte dieses Zeugnis weitergegeben werden. Hier ist auch Material für Jugendstunden und Unterricht aller Schularten. Die sehr ansprechende Ausstattung macht das Büchlein auch zu einem geeigneten Konfirmationsgeschenk.