

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 11

Bielefeld, den 7. September

1961

Inhalt: Neuregelung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten.
 I. Notverordnung der Leitung der Evangelischen Kirche von Westfalen über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961.
 II. Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961.
 III. Durchführungsbestimmungen des Landeskirchenamtes mit Mustern für Arbeitsverträge.

Neuregelung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten

Landeskirchenamt

Bielefeld, den 29. August 1961

Nr. 17740 / B 9—16

Nachdem mit Wirkung vom 1. 4. 1961 die Tarifordnung A (TO.A) außer Kraft gesetzt worden und an ihre Stelle der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) getreten ist, hat die Kirchenleitung durch die hier nachfolgende Notverordnung das Dienstrecht der kirchlichen Angestellten neu geregelt. Die Bestimmungen der Notverordnung sind in dem nachfolgend abgedruckten Bundes-Angestelltentarifvertrag in Kursivdruck eingefügt. Die für das kirchliche Tarifrecht nicht in Frage kommenden Bestimmungen des BAT sind weggelassen; diese Stellen sind durch Punkte gekennzeichnet.

Wir geben die nunmehr geltenden Bestimmungen bekannt:

I

Notverordnung

über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts

Vom 26. Juli 1961

Auf Grund der Artikel 139 und 116 der Kirchenordnung hat die Kirchenleitung auf Antrag des rheinisch-westfälischen Verbandes der im evangelischen Kirchendienst stehenden Mitarbeiter und der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften in Rheinland und Westfalen nach Fühlungnahme mit dem Landesverband der Inneren Mission Westfalen folgende Notverordnung beschlossen:

Artikel 1

- (1) Für die Arbeitsverhältnisse der im kirchlichen Dienst stehenden Angestellten ist der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. 2. 1961 einschließlich der Anlage 1 a in der zur Zeit für das Land Nordrhein-Westfalen geltenden Fassung und einschließlich der Sonderregelung der Anlagen 2 l, 2 m, 2 r und 2 y entsprechend anzuwenden.
- (2) Für die Mitarbeiter in Kranken-, Heil- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, ferner für Mitarbeiter in sonstigen Anstalten und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, gelten die bisher angewandten Bestimmungen bis zum Erlaß einer für diesen Personenkreis vorgesehenen Sonderregelung zunächst weiter; wenn im Einzelarbeitsvertrag die

Vergütungs- und Urlaubsbestimmungen der TO.A vereinbart sind, werden auf das betreffende Arbeitsverhältnis die für das Land Nordrhein-Westfalen nunmehr geltenden Vergütungs- und Urlaubsregelungen angewandt.

- (3) Für die Anwendung des BAT gilt folgendes:

1. **Zu § 3:** Ausgenommen sind ferner Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.
2. **Zu § 6:** Statt dieser Vorschrift gelten die Artikel 42 und 52 der Kirchenordnung.
3. **Zu § 8** wird als Absatz 3 folgendes eingefügt:

Die kirchlichen Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Hingabe zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben.

Umfang und Art der Dienstpflichten des kirchlichen Mitarbeiters ergeben sich neben dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und allgemeinen Dienst-Anweisungen.

4. **Zu § 13:** Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

5. **Zu § 19:** Absatz 4 ist nicht anwendbar; statt dessen gilt folgendes:
Andere als die in § 19 Abs. 1 und 2 genannten Zeiten dürfen nur mit Genehmigung des Landeskirchenamts angerechnet werden.
6. **Zu § 20:** Auf die Dienstzeit ist die Tätigkeit im kirchlichen Dienst einschließlich der Beschäftigung bei kirchlichen Werken der Jugend-, Männer- und Frauenarbeit, der Inneren Mission und des Evangelischen Hilfswerks, des Gustav-Adolf-Werkes und der Äußeren Mission — ohne Rücksicht auf deren Rechtsform — anzurechnen.
7. **§§ 22 bis 24** finden mit der Maßgabe Anwendung, daß zur Einstufung, Höherstufung und Gewährung einer persönlichen Zulage nicht nur die Tätigkeitsmerkmale erfüllt, sondern auch die in den kirchlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Prüfungen abgelegt sein müssen.
8. **§ 25** wird nicht angewandt.
9. Der in **§ 46** festgelegte Anspruch der kirchlichen Mitarbeiter auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist für die kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen durch die kirchengesetzlichen Bestimmungen über die „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen“ geregelt.
10. **Zu § 54:** Als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der Evangelischen Kirche, der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation oder das Versprechen nicht evangelischer Trauung oder Kindererziehung.
11. **Zu § 55:** a) Außer den in Abs. 2 geregelten Fällen kann ausnahmsweise mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluß des Kalenderjahres gekündigt werden, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Die Kündigung darf jedoch nur erfolgen, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird.
- b) Nach näherer Verordnung der Kirchenleitung kann bei bestimmten Gruppen von Mitarbeitern, die im Verkündigungsdienst

stehen, die Möglichkeit einer Kündigung auch nach Vollendung des 40. Lebensjahres bei Vorliegen einer fünfzehnjährigen Beschäftigungszeit vereinbart werden. Eine solche Kündigung kann nur nach Maßgabe der allgemeinen kirchlichen Bestimmungen über die Versetzung im Interesse des Dienstes durchgeführt werden und darf nur erfolgen, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird.

12. **§ 73 Abs. 3:** Anlage 1 a zum BAT gilt in der Fassung der Anlage 1 zur TO.A mit den dazu ergangenen kirchlichen Bestimmungen.

Artikel 2

Soweit im Bundesangestelltentarif unter a) auf Tarife Bezug genommen wird, die erst in Zukunft in Kraft treten sollen, kommen solche Tarife erst zur Anwendung, wenn dieses im Einvernehmen mit dem rheinisch-westfälischen Verband der im evangelischen Kirchendienst stehenden Mitarbeiter und der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften in Westfalen und im Rheinland von der Kirchenleitung jeweils beschlossen wird.

Artikel 3

Künftige Änderungen einzelner Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für das Land Nordrhein-Westfalen geltenden Fassung können im Einvernehmen mit dem rheinisch-westfälischen Verband der im evangelischen Kirchendienst stehenden Mitarbeiter und der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften in Westfalen und im Rheinland durch Beschluß der Kirchenleitung für anwendbar erklärt werden.

Artikel 4

(1) Die zur Durchführung erforderlichen Bestimmungen erläßt das Landeskirchenamt.

(2) Der Erlass zusätzlicher Regelungen für einzelne Berufsgruppen des kirchlichen Dienstes bleibt vorbehalten.

Artikel 5

Diese Notverordnung tritt am 1. April 1961 in Kraft.

Bielefeld, den 26. Juli 1961

**Die Leitung der
Evangelischen Kirche von Westfalen**

In Vertretung

D r. T h ü m m e l

(L.S.)

II
Bundes-Angestelltentarifvertrag
vom 23. Februar 1961 (MBL. NW 1961 S. 375 ff)

INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I

	Geltungsbereich	Seite
§ 1	Allgemeiner Geltungsbereich	77
§ 2	Sonderregelungen	77
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	77

Abschnitt II

Arbeitsvertrag

§ 4	Schriftform, Nebenabreden	77
§ 5	Probezeit	77

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6	Gelöbnis	78
§ 7	Ärztliche Untersuchung	78
§ 8	Allgemeine Pflichten	78
§ 9	Schweigepflicht	78
§ 10	Belohnungen und Geschenke	78
§ 11	Nebentätigkeit	78
§ 12	Versetzung und Abordnung	78
§ 13	Personalakten	78
§ 14	Haftung	79

Abschnitt IV

Arbeitszeit

§ 15	Regelmäßige Arbeitszeit	79
§ 16	Arbeitszeit an Samstagen und vor Festtagen	79
§ 17	Überstunden	79
§ 18	Arbeitsversäumnis	80

Abschnitt V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19	Beschäftigungszeit	80
§ 20	Dienstzeit	81
§ 21	Ausschlußfrist	81

Abschnitt VI

Eingruppierung

§ 22	Eingruppierung bei der Einstellung	82
§ 23	Höhergruppierung	82
§ 24	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	82
§ 25	Prüfungserfordernis	82

Abschnitt VII

Vergütung

§ 26	Bestandteile der Vergütung	83
§ 27	Grundvergütung	83
§ 28	Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 22 bzw. 26 Jahren	84
§ 29	Ortszuschlag	84

§ 30	Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren	84
§ 31	Kinderzuschlag	84
§ 32	Örtlicher Sonderzuschlag	85
§ 33	Zulagen	85
§ 34	Vergütung Nichtvollbeschäftigter	85
§ 35	Überstundenvergütung	85
§ 36	Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse	85

Abschnitt VIII

Sozialbezüge

§ 37	Krankenbezüge	86
§ 38	Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte	87
§ 39	Jubiläumswendungen	87
§ 40	Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen	87
§ 41	Sterbegeld	87

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung, Umzugskostenerstattung

§ 42	Reisekostenvergütung	87
§ 43	Trennungsschädigung	87
§ 44	Umzugskostenerstattung	87
§ 45	Stufeneinteilung	88

Abschnitt X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	88
------	---	----

Abschnitt XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47	Erholungsurlaub	88
§ 48	Dauer des Erholungsurlaubs	89
§ 49	Zusatzurlaub	90
§ 50	Sonderurlaub	90
§ 51	Abgeltung	90
§ 52	Arbeitsbefreiung	90

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53	Ordentliche Kündigung	91
§ 54	Außerordentliche Kündigung	91
§ 55	Unkündbare Angestellte	91
§ 56	Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	92
§ 57	Schriftform der Kündigung	92
§ 58	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung	92

	Seite
§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit	92
§ 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	93
§ 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	93
Abschnitt XIII	
Übergangsgeld	
§ 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes	93
§ 63 Bemessung des Übergangsgeldes	93
§ 64 Auszahlung des Übergangsgeldes	94
Abschnitt XIV	
Besondere Vorschriften	
§ 65 Werkdienstwohnungen	95
§ 66 Schutzkleidung	95
§ 67 Dienstkleidung	95
§ 68 Sachleistungen	95
§ 69 Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände	95

	Seite
§ 70 Ausschlussfristen	95
Abschnitt XV	
Übergangs- und Schlußvorschriften	
§ 71 Besitzstandswahrung	95
§ 72 Übergangsregelungen	95
§ 73 Schlußvorschriften	96
§ 74 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages	97
Anlage 1 a Allgemeine Vergütungsordnung	98
Anlage 2 l Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte	98
Anlage 2 m Sonderregelungen für Angestellte als Bibliothekare an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereistellen	98
Anlage 2 r Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister	98
Anlage 2 y Sonderregelungen für Angestellte als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte	99

ABSCHNITT I

Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer

- a) ...
- b) der Länder ...
- c) ... ,

die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

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

§ 2

Sonderregelungen

Für Angestellte

- a) bis k) ...
- l) als Lehrkräfte,
- m) als Bibliothekare an öffentlichen Büchereien Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereienstellen,
- n) bis q) ...
- r) als Hausmeister
- s) bis x) ...
- y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,

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

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) bis c) ...

d) Angestellte, die Arbeiten nach §§ 140, 142, 153 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung oder nach § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. Februar 1924 verrichten,

e) ...

f) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten,

g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen,

h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten.

i) leitende Ärzte (Chefärzte), Kurdirektoren, Werkdirektoren und sonstige vergleichbare leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,

k) bis p) ...

q) Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt,

r) bis w) ...

Ausgenommen sind ferner Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist. (NotVO v. 26. 7. 1961, Art. 1 Abs. 3 Nr. 1).

ABSCHNITT II

Arbeitsvertrag

§ 4

Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

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

§ 5

Probezeit

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

ABSCHNITT III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

Gelöbnis

Statt dieser Vorschrift gelten die Artikel 42 und 52 der Kirchenordnung. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 2).

§ 7

Ärztliche Untersuchung

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

§ 8

Allgemeine Pflichten

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

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

Die kirchlichen Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Hingabe zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben.

Umfang und Art der Dienstpflichten des kirchlichen Mitarbeiters ergeben sich neben dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und allgemeinen Dienstanweisungen. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 3).

§ 9

Schweigepflicht

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

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungs-

verfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch gesetzliche oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

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

§ 10

Belohnungen und Geschenke

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

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

§ 11

Nebentätigkeit

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

§ 12

Versetzung und Abordnung

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

(2) Bei Bund und Ländern ist eine Versetzung nur innerhalb des Geschäftsbereiches der obersten Dienstbehörde zulässig. Mit seiner Zustimmung kann der Angestellte auch in den Geschäftsbereich einer anderen obersten Dienstbehörde des Arbeitgebers versetzt werden.

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

§ 13

Personalakten

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

(2) Der Angestellte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn un-

günstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus den Personalakten zu fertigen.

Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 4).

§ 14

Haftung

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

ABSCHNITT IV

Arbeitszeit

§ 15

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 45 Stunden. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden, bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden (höchstens 132 Stunden in zwei Wochen), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) In Verwaltungen und Betrieben, die in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonmäßig bedingter erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeit die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern durch die Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ein entsprechender Ausgleich durchgeführt wird. Soweit der Ausgleich für einen Angestellten nicht möglich ist, wird für die über die regelmäßige Arbeitszeit nach Absatz 1 hinaus geleistete Arbeit die Überstundenvergütung (§ 35) gezahlt.

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

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

(6) In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Es soll jedoch jeder dritte Sonntag arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an einem Sonntag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an

der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

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

§ 16

Arbeitszeit an Samstagen und vor Festtagen

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

(2) An den Tagen vor Neujahr, dem ersten Osterfeiertag, dem ersten Pfingstfeiertag und dem ersten Weihnachtfeiertag soll die Arbeitszeit, soweit die Verhältnisse der Verwaltung oder des Betriebes es zulassen, bereits um 12 Uhr enden.

§ 17

Überstunden

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

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

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

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

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

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

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

§ 18

Arbeitsversäumnis

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

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

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

ABSCHNITT V

Beschäftigungszeit, Dienstzeit

§ 19

Beschäftigungszeit

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

Ist infolge der Kriegsereignisse oder der staatsrechtlichen Umwälzung der frühere Arbeitgeber fortgefallen, so gelten als Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber

a) für Angestellte des Bundes

Beschäftigungszeiten bei Dienststellen des Reiches, eines Landes oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Aufgaben der Bund ganz oder überwiegend übernommen hat,

b) für Angestellte der Länder

Beschäftigungszeiten bei Dienststellen des Reiches, eines Landes oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts, die im Gebiet des betreffenden Landes lagen und deren Aufgaben das Land ganz oder überwiegend übernommen hat,

c) für Angestellte der Gemeinden

Beschäftigungszeiten bei einer Dienststelle des Reiches oder eines Landes, deren Aufgaben die Gemeinde ganz oder überwiegend übernommen hat.

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

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

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

(4) ...

Andere als die in § 19 Abs. 1 u. 2 genannten Zeiten dürfen nur mit Genehmigung des Landeskirchenamtes angerechnet werden. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 5).

§ 20

Dienstzeit

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

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

- a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
- b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
- d) bei zonalen und mehrzonalen Behörden innerhalb des Bereichs der Bundesrepublik und bei der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes,
- e) beim Reich, bei den damaligen Ländern und bei den im Reichsgebiet befindlichen Gemeinden und Gemeindeverbänden bis zum 8. Mai 1945.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

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

billige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

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

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

(6) Anzurechnen sind ferner

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

Protokollnotiz zu Abs. 2 Buchst. a) und c)

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

Auf die Dienstzeit ist die Tätigkeit im kirchlichen Dienst einschließlich der Beschäftigung bei kirchlichen Werken der Jugend-, Männer- und Frauenarbeit, der Inneren Mission und des Evangelischen Hilfswerks, des Gustav-Adolf-Werkes und der Äußeren Mission — ohne Rücksicht auf deren Rechtsform — anzurechnen (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 6).

§ 21

Ausschlußfrist

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

ABSCHNITT VI

Eingruppierung

Die §§ 22 bis 24 finden mit der Maßgabe Anwendung, daß zur Einstufung, Höherstufung und Gewährung einer persönlichen Zulage nicht nur die Tätigkeitsmerkmale erfüllt, sondern auch die in den kirchlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Prüfungen abgelegt sein müssen. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 7).

§ 22

Eingruppierung bei der Einstellung

(1) Der Angestellte wird bei der Einstellung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a...) festgelegt sind, in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

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

§ 23

Höhergruppierung

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

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

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

(2) Der Angestellte ist unverzüglich höherzugruppieren,

a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers für die Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht, oder

b) wenn seine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen nicht von einer Änderung der Tätigkeit, sondern von dem Eintritt genau bestimmter Voraussetzungen in der Person des Angestellten abhängt.

§ 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

(3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied zwischen den Vergütungen der höheren Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte eingruppiert ist.

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

§ 25

Prüfungserfordernis

Wird nicht angewandt. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 8).

ABSCHNITT VII

Vergütung

§ 26

Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus
- a) der Grundvergütung,
 - b) dem Ortszuschlag,
 - c) dem Kinderzuschlag,
 - d) dem örtlichen Sonderzuschlag.

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

(3) Über die Höhe der Grundvergütungen, der Steigerungsbeträge und der Aufrückungszulagen (§ 27) wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen. In diesem Tarifvertrag werden auch die Grundvergütungen für Angestellte zwischen dem 18. und 22. bzw. 26. Lebensjahr (§ 28), die Tarifklassen des Ortszuschlages (§ 29) und die Gesamtvergütungen für Angestellte unter 18 Jahren (§ 30) festgelegt.

§ 27

Grundvergütung

(1) Mit Beginn des Monats, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen IV a bis X das 22. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen I bis III das 26. Lebensjahr vollendet, erhält er die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung seiner Vergütungsgruppe. Diese steigert sich nach je zwei Jahren um den im Vergütungstarifvertrag festgelegten Steigerungsbetrag bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(2) Bei einer Höhergruppierung wird die im Zeitpunkt der Höhergruppierung zustehende Grundvergütung um die Aufrückungszulage der höheren, gegebenenfalls auch um die der dazwischen liegenden Vergütungsgruppen, mit Beginn des Monats, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, erhöht. Hierbei gelten die Vergütungsgruppen VI a und VI b sowie V a, V b und V c jeweils als eine Vergütungsgruppe, nicht aber die Vergütungsgruppen IV b und IV a. Ist jedoch die Anfangsgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe oder die Grundvergütung, die sich bei Neueinstellung nach Abs. 3 ergeben würde, höher als die Grundvergütung nach Satz 1, so wird die jeweils höhere gewährt. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(3) Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Einstellung des 22. bzw. 26. Lebensjahr bereits überschritten hat, erhält die Grundvergütung, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 22. bzw. 26. Lebensjahres in der Eingangsgruppe seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen und am Tage der Einstellung in die Anstellungsgruppe höhergruppiert worden wäre, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung der Anstellungsgruppe. Diese Grundvergütung steigert sich erstmalig mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader

Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Eingangsgruppen im Sinne des Satzes 1 sind für die

VergGr. X und IX	die VergGr. X,
VergGr. VIII	die VergGr. IX,
VergGr. VII	die VergGr. VIII,
VergGr. VI a und VI b	die VergGr. VII,
VergGr. V c	die VergGr. VI b,
VergGr. V b	die VergGr. VI b,
VergGr. V a	die VergGr. VI a bzw. VI b,
VergGr. IV b	die VergGr. VI a bzw. VI b,
VergGr. IV a	die VergGr. V b,
VergGr. III, II und I	die VergGr. III.

(4) Bei einer Herabgruppierung erhält der Angestellte die Grundvergütung, die er erhalten würde, wenn er die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einer höheren Vergütungsgruppe verbrachten Zeiten in der neuen Vergütungsgruppe abgeleistet hätte; in gleicher Weise werden Zeiten berücksichtigt, die der Angestellte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses früher in der neuen Vergütungsgruppe verbracht hat. Die Grundvergütung steigert sich erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

Rückt der Angestellte später wieder in die verlassene Vergütungsgruppe auf, erhält er die zuletzt in dieser Vergütungsgruppe bezogene Grundvergütung, wenn sie höher ist als die nach Absatz 2 errechnete.

Rückt der Angestellte in eine niedrigere als die verlassene Vergütungsgruppe auf, so wird er in sinngemäßer Anwendung der Sätze 1 bis 3 so behandelt, wie wenn er die in der ursprünglich verlassenen Vergütungsgruppe verbrachte Zeit in der Vergütungsgruppe verbracht hätte, in die er aufrückt.

(5) Der Angestellte, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde aus einer Verwaltung oder aus einem Betrieb, die von diesem Tarifvertrag erfaßt werden, oder aus einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, ausgeschieden war, erhält bei einer Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die zuletzt bezogene Grundvergütung, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete. Ein vom Angestellten zu vertretender Grund liegt vor, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt hat oder wenn es auf seine Veranlassung vorzeitig aufgelöst oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist, es sei denn, daß er im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis mit Billigung des bisherigen Arbeitgebers übergetreten ist oder das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge

einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitschädigung aufgelöst hat.

Wird der Angestellte in einer niedrigeren Vergütungsgruppe eingestellt, so wird die Grundvergütung in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 4 festgesetzt, wenn diese höher ist als die nach Absatz 3 errechnete.

In beiden Fällen steigert sich die Grundvergütung erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je zwei Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(6) Ist der Angestellte aus einem Angestelltenverhältnis ausgeschieden, auf das der bei der Wiedereinstellung geltende Vergütungstarifvertrag noch nicht angewendet worden ist, so ist bei der Anwendung der Absätze 4 und 5 von der Grundvergütung auszugehen, die sich ergeben hätte, wenn der geltende Vergütungstarifvertrag auf das frühere Angestelltenverhältnis angewendet worden wäre.

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

§ 28

Grundvergütung für Angestellte zwischen 18 und 22 bzw. 26 Jahren

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis X, die das 18., aber noch nicht das 22. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I bis III, die das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 22. bzw. 26. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung:

In den Vergütungsgruppen IV b, V a, V b, VI bis X:

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres 73 v. H.,
nach Vollendung des 19. Lebensjahres 78 v. H.,
nach Vollendung des 20. Lebensjahres 83 v. H.,
nach Vollendung des 21. Lebensjahres 93 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

In den Vergütungsgruppen I bis III:

Vor Vollendung des 26. Lebensjahres 90 v. H.
der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abs. 1).

(2) Die unter Absatz 1 fallenden verheirateten Angestellten erhalten, wenn sie auf Grund gesetzlicher Unterhaltspflicht für den vollen Unterhalt ihres Ehegatten aufkommen, an Stelle der Grundvergütung nach Absatz 1 bis zur Vollendung des 24. bzw. 28. Lebensjahres die Grundvergütung der Angestellten mit vollendetem 22. bzw. 26. Lebensjahr. Im Falle der Auflösung der Ehe durch Tod oder Ehescheidung tritt eine Verminderung dieser Grundvergütung nicht ein.

(3) § 27 Abs. 7 gilt entsprechend.

§ 29

Ortszuschlag

Der Ortszuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils

geltenden Bestimmungen und nach der im Vergütungstarifvertrag für die einzelnen Vergütungsgruppen festgelegten Tarifklasse gewährt.

§ 30

Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

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

50 v. H. vor Vollendung des 15. Lebensjahres,
55 v. H. nach Vollendung des 15. Lebensjahres,
61 v. H. nach Vollendung des 16. Lebensjahres,
67 v. H. nach Vollendung des 17. Lebensjahres.

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

§ 31

Kinderzuschlag

(1) Der Kinderzuschlag wird in sinngemäßer Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

(2) Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten werden die vollen Sätze des Kinderzuschlags gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich der Kinderzuschlag auf drei Viertel der vollen Sätze.

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

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

(4) Für einen Zeitraum, für den nach den Kindergeldgesetzen Kindergeld zusteht, wird für das der Reihenfolge der Geburt nach dritte und jedes weitere Kind im Sinne des Kindergeldgesetzes kein Kinderzuschlag gewährt. Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlags sind diese Kinder jedoch zu berücksichtigen.

(5) Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gelten die Bestimmungen über die Gewährung des Kinderzuschlags beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Kinderzuschlag für dasselbe Kind auch, wenn der Anspruch eines Angestellten mit dem Anspruch eines Arbeitnehmers einer nicht öffentlichen Verwaltung oder eines nicht öffentlichen Betriebes zusammentrifft,

die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände sind.

§ 32

Örtlicher Sonderzuschlag

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

§ 33

Zulagen

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

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

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

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

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

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

(5) Angestellte, die auf Anordnung in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr arbeiten, erhalten eine Nachtdienstentschädigung, soweit es sich nicht um

Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, oder um nächtliche Dienstgeschäfte handelt, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen wird, Übernachtungsgeld nach dem Reisekostengesetz gewährt wird.

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchst. c) eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchst. c) bzw. die Nachtdienstentschädigung nach Absatz 5 zu gewähren ist, wird zwischen dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften jeweils gesondert vereinbart. In den Vereinbarungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

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

(8) Andere Zulagen oder Zuschläge werden nicht gewährt.

§ 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

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

§ 35

Überstundenvergütung

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

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

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

§ 36

Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Vergütung ist für den Monat zu berechnen und dem Angestellten am fünfzehnten eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen. Der Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ist zulässig. Fällt der Zahlungstag auf einen Sonntag, Feiertag oder allgemein arbeitsfreien Werktag, so finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Besteht der Vergütungsanspruch nicht für den ganzen Monat, so ist in diesem Monat für jeden

Tag, für den der Vergütungsanspruch besteht, $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung zu zahlen.

(3) Ändert sich im Laufe eines Monats die Höhe der Vergütung, so ist für jeden Tag $\frac{1}{30}$ der Monatsvergütung zu zahlen; für den 31. eines Monats wird nichts gezahlt, in Schaltjahren werden für den 29. Februar $\frac{2}{30}$, in den übrigen Jahren für den 28. Februar $\frac{3}{30}$ der Monatsvergütung gezahlt.

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

(5) Dem Angestellten, der am Zahlungstage beurlaubt ist, wird auf Antrag die Vergütung für den

laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Monats zustehenden Vergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen — bei Bund und Ländern mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde — ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

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

ABSCHNITT VIII

Sozialbezüge

§ 37

Krankenbezüge

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

(2) Die Krankenbezüge werden bei einer Dienstzeit (§ 20) von weniger als zwei Jahren und an Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bis zum Ende der 6. Woche, nach einer Dienstzeit von mindest. 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche, von mindest. 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche, von mindest. 5 Jahren bis zum Ende der 15. Woche, von mindest. 8 Jahren bis zum Ende der 18. Woche, von mindest. 10 Jahren bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

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

Krankenbezüge werden nicht gewährt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem der Angestellte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält, sofern dieser Zeitpunkt nach Beginn der 17. Woche der Arbeitsunfähigkeit eintritt und das Arbeitsverhältnis nicht bereits früher erloschen ist; die Rentenansprüche des Angestellten gehen in diesem Falle in Höhe der gegebenenfalls überzahlten Krankenbezüge auf den Arbeitgeber über.

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

- a) die Vergütung nach § 26,

- b) die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind.

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. c):

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

Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

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

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

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

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

§ 39

Jubiläumswendungen

(1) Die Angestellten des Bundes und der Länder erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Dienstzeit (§ 20)

von 25 Jahren	200,— DM,
von 40 Jahren	350,— DM.

Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Dienstzeit eine Jubiläumswen-

wendung gewährt worden, so ist sie auf die Jubiläumswendung nach Satz 1 anzurechnen.

(2) ...

§ 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

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

§ 41

Sterbegeld

(1) Hinterläßt ein Angestellter einen Ehegatten oder Kinder, für die ihm Kinderzuschlag ganz oder teilweise zusteht, so erhalten diese Hinterbliebenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate die volle Vergütung (§ 26) des Verstorbenen als Sterbegeld. Sind an den Verstorbenen Bezüge über den Sterbetag oder Vorschüsse über Sterbemonat hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf die an die Hinterbliebenen zu zahlenden Bezüge angerechnet. Zahlung an einen der Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Hinterbliebene im Sinne des Satzes 1 nicht vorhanden, so werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(2) Die Hinterbliebenen eines Ausgesteuerten (§ 37) erhalten die Vergütung für den Sterbemonat vom Sterbetag ab und für zwei weitere Monate.

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

ABSCHNITT IX

Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung

§ 42

Reisekostenvergütung

Für die Gewährung von Reisekostenvergütung sind die bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, verbleibt es dabei.

§ 43

Trennungsentschädigung

Für die Gewährung von Trennungsentschädigung sind die bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, verbleibt es dabei.

§ 44

Umzugskostenerstattung

(1) Der Angestellte, der auf Grund der Vorschriften dieses Tarifvertrages versetzt wird oder auf dienstliche Anordnung umzieht, erhält Um-

zugskostenvergütung nach Maßgabe der bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen.

Wird der Angestellte auf Antrag aus zwingenden persönlichen Gründen nach einem anderen Dienstort versetzt, so kann ihm eine Umzugskostenbeihilfe gewährt werden, wie sie Beamte unter gleichen Umständen erhalten können.

(2) Bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, der zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden muß, kann dem Angestellten eine Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der bei dem Arbeitgeber für die Beamten hinsichtlich der Einberufung nichtbeamteter Personen jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden. Dabei richtet sich für Angestellte mit einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren die Umzugskostenbeihilfe sinngemäß nach § 2 Abs. 1 Buchst. d) des Umzugskostengesetzes in Verbindung mit Nr. 22 Abs. 1 Buchst. a) der Durchführungsverordnung zum Umzugskostengesetz, für die übrigen Ange-

stellten sinngemäß nach § 2 Abs. 1 Buchst. d) des Umzugskostengesetzes in Verbindung mit Nr. 22 Abs. 1 Buchst. b) der Durchführungsverordnung zum Umzugskostengesetz oder nach den an ihre Stelle tretenden Vorschriften.

Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Umzug, so hat der Angestellte die Umzugskostenbeihilfe zurückzuzahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten mit eigenem Hausstand aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde und muß er eine Werkdienstwohnung räumen, so kann Umzugskostenbeihilfe in sinngemäßer Anwendung der bei dem Arbeitgeber für den Fall des Eintritts eines Beamten in den Ruhestand geltenden Bestimmungen gewährt werden. Dies gilt entsprechend für die Hinterbliebenen eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Angestellten.

(3) Im übrigen gelten die bei dem Arbeitgeber

jeweils geltenden Bestimmungen für das Umzugskostenrecht der Beamten.

(4) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, verbleibt es dabei.

§ 45

Stufeneinteilung

Für Leistungen nach Maßgabe dieses Abschnittes werden zugeteilt

die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis IV a der Stufe II,

die Angestellten der Vergütungsgruppen IV b und V der Stufe III,

die Angestellten der Vergütungsgruppen VI und VII der Stufe IV,

die Angestellten der Vergütungsgruppen VIII bis X der Stufe V

der bei dem Arbeitgeber für die Beamten jeweils geltenden Reisekosten- bzw. Umzugskostenstufen.

ABSCHNITT X

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Angestellten des Bundes und der Länder haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

Soweit allgemein oder für einzelne Gruppen von Angestellten oder einzelne Angestellte bereits Regelungen einer Alters- und Hinterbliebenenversor-

gung ohne eigene Beteiligung bestehen, werden sie hiervon nicht berührt.

(2) ...

Der in § 46 festgelegte Anspruch der kirchlichen Mitarbeiter auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist für die kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen durch die kirchengesetzlichen Bestimmungen über die „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen“ geregelt. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 9).

ABSCHNITT XI

Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47

Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Das Urlaubsjahr umfaßt die Zeit vom 1. April bis 31. März oder das Geschäftsjahr.

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

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

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

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

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

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

(4) Dem Angestellten, der in unmittelbarem Anschluß an ein Beschäftigungsverhältnis bei einem von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber oder bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlichen gleichen Inhalts anwendet, eingestellt wird, erhält den im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchten Urlaub vom neuen Arbeitgeber. Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluß an das frühere Beschäftigungsverhältnis liegt auch dann vor, wenn zwischen der Beendigung des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nur Sonn- oder Feiertage oder all-

gemein arbeitsfreie Werktage oder die für den Umzug von dem alten zu dem neuen Dienstort erforderlichen Reisetage liegen.

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

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

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

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

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

Konnte der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren. Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des Angestellten nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten fünf Monate zu gewähren.

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2 Buchst. c):

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

§ 48

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt

in der Vergütungs- gruppe	bis zum vollendeten 30. Lebens- jahr	bis zum vollendeten 40. Lebens- jahr	nach vollendetem 40. Lebens- jahr
	Werk t a g e		
I bis IV a	22	27	32
IV b bis VI	18	24	30
VII bis IX	16	22	27
X	16	20	24

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

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen erhalten

- Angestellte, die ständig mit Infektions- und Tuberkulosekranken in Verbindung kommen, und solche, die ständig mit infektiösem Material arbeiten müssen,
- Ärzte, medizinisch-technische und technische Assistenten sowie medizinisch-technische Gehilfen im Röntgen- oder Radiumdienst,
- Sozialarbeiter (Volks-, Gesundheits-, Wohlfahrtspfleger, Fürsorger, Jugendpfleger), die überwiegend im Außendienst beschäftigt sind,
- Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, Jugendleiterinnen und Heimerzieher, sofern sie nicht überwiegend Verwaltungstätigkeit ausüben.
- ...
- Angestellte, die als Aufsichtspersonen über Angestellte oder Arbeiter unter den gleichen Bedingungen wie diese zu arbeiten haben, sofern den zu beaufsichtigenden Angestellten oder Arbeitern auf Grund tariflicher Vorschriften ein Zusatzurlaub zusteht.

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

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

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

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

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

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

§ 49

Zusatzurlaub

Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

§ 50

Sonderurlaub

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

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

§ 51

Abgeltung

(1) Der Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden,

- a) wenn dem Angestellten vom Arbeitgeber gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis fristgemäß gekündigt hat, der noch zustehende Urlaub aber in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann,
- b) im Falle einer fristlosen Entlassung, wenn sie nicht durch vorsätzlich schuldhaftes Verhalten des Angestellten veranlaßt wurde,
- c) im Falle des fristlosen Ausscheidens des Angestellten, sofern nicht das Arbeitsverhältnis vom Angestellten unberechtigterweise aufgelöst worden ist.

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

(2) Die Geldabfindung beträgt $\frac{1}{20}$ der monatlichen Vergütung (§ 26) für jeden abzugeltenden Urlaubstag.

§ 52

Arbeitsbefreiung

(1) Der Angestellte wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung der

Vergütung § 26) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten

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

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

2. aus folgenden Anlässen:

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

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

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

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

Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) bis zu drei Tagen gewähren.

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

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

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

ABSCHNITT XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53

Ordentliche Kündigung

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

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

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

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

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

§ 54

Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen.

(2) Als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der Evangelischen Kirche, der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation oder das Versprechen nichtevangelischer Trauung oder Kindererziehung. *NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 10).*

§ 55

Unkündbare Angestellte

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

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

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

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachte Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Be-

schäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

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

Zusatz zu § 55:

- a) *Außer den in Absatz 2 geregelten Fällen kann ausnahmsweise mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluß des Kalenderjahres gekündigt werden, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Die Kündigung darf jedoch nur erfolgen, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird.*
- b) *Nach näherer Verordnung der Kirchenleitung kann bei bestimmten Gruppen von Mitarbeitern, die im Verkündigungsdienst stehen, die Möglichkeit einer Kündigung auch nach Vollendung des 40. Lebensjahres bei Vorliegen einer fünfzehnjährigen Beschäftigungszeit vereinbart werden. Eine solche Kündigung kann nur nach Maßgabe der allgemeinen kirchlichen Bestimmungen über die Versetzung im Interesse des Dienstes durchgeführt werden und darf nur erfolgen, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 11).*

§ 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

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

§ 57

Schriftform der Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen — auch außerordentliche — der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben.

§ 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

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

§ 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit

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

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

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

(3) Das Arbeitsverhältnis eines Schwerbeschädigten im Sinne des § 1 des Schwerbeschädigtengesetzes endet abweichend von den Absätzen 1 und 2 nicht durch die Feststellung der Berufsunfähigkeit durch einen Rentenversicherungsträger, wenn die Berufsunfähigkeit durch

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

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

(4) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

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

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebers oder einer

Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

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

§ 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

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

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

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

ABSCHNITT XIII

Übergangsgeld

§ 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

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

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

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

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

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

1. der Angestellte wegen

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

2. die Angestellte außerdem wegen

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

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63

Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehen-

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

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebern oder Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung.

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

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

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

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

(5) Werden den Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen oder son-

stige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz, der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag sowie Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung, ferner Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie zum Ausgleich eines Schadens an Körper und Gesundheit geleistet werden.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Als Ausbildungszeit nach Absatz 3 Satz 2 Buchst. d) gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 1:

Zu den sonstigen laufenden Bezügen aus öffentlichen Mitteln gehört auch das Arbeitslosengeld.

§ 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

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

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

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an die § 41 Abs. 1 bezeichneten Hinterbliebenen in einer Summe gezahlt.

ABSCHNITT XIV

Besondere Vorschriften

§ 65

Werkdienstwohnungen

(1) Der Angestellte ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 die beim Arbeitgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

(2) Bezieht der Angestellte als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Verwaltung oder dem Betrieb seines Arbeitgebers Energie oder Brennstoffe, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.

(3) Beim Tode des Angestellten verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung den in § 41 Abs. 1 genannten Hinterbliebenen nach Maßgabe der im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.

§ 66

Schutzkleidung

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

§ 67

Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeit-

geber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68

Sachleistungen

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

§ 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

§ 70

Ausschlußfristen

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

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

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

ABSCHNITT XV

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 71

Besitzstandswahrung

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

1. Für den Angestellten, dessen Kündigungsfrist bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen länger ist als die sich für ihn nach § 53 Abs. 2 ergebende Frist, verbleibt es bei seiner bisherigen Kündigungsfrist, bis sich nach § 53 Abs. 2 eine längere Kündigungsfrist ergibt.

War der Angestellte bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach den bisherigen Bestimmungen bereits unkündbar, so bleibt er unkündbar.

2. Hat der Angestellte nach den bisherigen Bestimmungen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen für eine längere Dauer als nach diesem Tarifvertrag, so verbleibt es dabei.

3. Der Angestellte, der in der Zeit vom 1. April 1961 bis 31. März 1962 ausscheidet, erhält den Urlaub nach den Vorschriften des § 11 TO.A., wenn dieser länger ist als der ihm nach § 48 Abs. 4 zustehende Urlaub.

§ 72

Übergangsregelungen

1. Zu § 1:

Auf Arbeitnehmer mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, mit denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Anwendung der TO.A. arbeits-

vertraglich vereinbart ist, wird für das bestehende Arbeitsverhältnis dieser Tarifvertrag angewendet.

2. Zu § 15:

Die regelmäßige Arbeitszeit der Angestellten — mit Ausnahme der Ärzte —, die in erheblichem Umfange im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt werden, beträgt ausschließlich der Pausen 42 Stunden wöchentlich. Außer einem vollen Ruhetag ist in jeder Woche ein weiterer halber Ruhetag zu gewähren.

Die im Radiumdienst ganztägig beschäftigten Angestellten dürfen an diesen Tagen zu Arbeiten außerhalb des Radiumbetriebes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden.

3. Zu § 19:

Der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist für das bei ihrem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis die Hälfte des Unterschieds zwischen der bisherigen Dienstzeit und der nach § 19 errechneten Beschäftigungszeit hinzuzuzählen. Die nach Satz 1 der Beschäftigungszeit hinzuzuzählende Zeit bleibt bei der Berücksichtigung der Beschäftigungszeit im Rahmen der Dienstzeitberechnung nach § 20 Abs. 1 außer Ansatz.

4. Zu §§ 23 und 24:

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

5. Zu § 27:

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

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

6. Zu § 33 Abs. 6:

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

7. Zu § 37:

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

8. Zu § 53:

Ist das Arbeitsverhältnis bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits gekündigt, so bleiben die vorher bestehenden Kündigungsfristen unberührt.

9. Zu § 53 Abs. 3 und § 55:

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

10. Zu § 63:

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

11. Zu § 70 Abs. 1:

Für die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nach bisherigem Recht entstandenen Ansprüche endet die Ausschlußfrist am 31. Dezember 1961.

12. Zu § 70 Abs. 2:

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

§ 73

Schlußvorschriften

(1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten die in seinem Geltungsbereich bestehenden Tarifordnungen einschließlich der sie ergänzenden Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, Richtlinien, Sonderregelungen usw., sowie die Sondererlasse der ehemaligen Reichsminister und des ehemaligen Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst außer Kraft, soweit sich aus den Absätzen 3 und 4 nichts anderes ergibt.

Insbesondere treten außer Kraft

- a) die Allgemeine Tarifordnung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (ATO) vom 1. April 1938

- in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 833, RBB. 1944 S. 17),
- b) die Tarifordnung A für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (TO.A) vom 1. April 1938 in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 838, RBB. 1944 S. 22),
- c) ¹⁾ die Tarifordnung für Arbeitnehmer in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs usw. (Kr.T) vom 2. Dezember 1939 (RABl. 1940 S. IV 73, RBB. 1940 S. 13) in der Fassung der
1. Änderung vom 26. September 1940 (RABl. S. IV 1483, RBB. S. 331),
 2. Änderung vom 3. Mai 1943 (RABl. S. IV 342, RBB. S. 132),
 3. Änderung vom 18. Juni 1944 (RABl. S. IV 174, RBB. S. 144),
- d) ...
- e) die Allgemeine Dienstordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vom 10. Mai 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 513, RBB. S. 209) in der Fassung vom 13. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 653, RBB. S. 128),
- f) ...
- (2) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden die nachstehenden Tarifverträge aufgehoben:
- a) der Tarifvertrag vom 4. September 1953 über die Durchführung der Gleichberechtigung von Mann und Frau nach Art. 3 GG,
- b) ...
- c) der Tarifvertrag vom 15. Mai 1956 für Angestellte der Länder für Aufgaben von begrenzter Dauer,
- d) ...
- e) der Tarifvertrag vom 14. Juni 1958 über die Verkürzung der Arbeitszeit der Angestellten des Bundes und der Länder, mit Ausnahme von § 5,
- f) der Tarifvertrag vom 11. September 1958 über die Neuregelung des Ortszuschlags und des Kinderzuschlags,
- ...
- h) ¹⁾ der Tarifvertrag vom 1. Juli 1960 über die Verkürzung der Arbeitszeit des Krankenpflegepersonals (unbeschadet der Nr. 15 der Sonderregelungen nach § 2 Buchst. a),
- i) bis t...
- (3) Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung gelten als Anlage 1 a (§ 22)
- a) die Anlage 1 zur TO.A in der Fassung vom 1. November 1943 (RABl. S. IV 838, RBB. 1944 S. 22), jedoch nur hinsichtlich der dort aufge-

¹⁾ Gilt noch bis zum Inkrafttreten der in Artikel 1 Abs. 2 der NotVO v. 26. 7. 1961 vorgesehenen Sonderregelung.

- fürten Tätigkeitsmerkmale und der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen,
- b) die Anlage zur Allgemeinen Dienstordnung zur TO.A — Anlage E — (ADO zu § 3 TO.A) in der Fassung vom 13. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 649),
- c) die Anlage 1 zur Kr.T. in der Fassung vom 3. Mai 1943 (RABl. S. IV 342, RBB. S. 132),
- d) die in ergänzenden Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen enthaltenen Tätigkeitsmerkmale, soweit sie noch in Kraft sind,
- in der Fassung der Änderungen und Ergänzungen durch nachstehende Tarifverträge:
- A. im gesamten Geltungsbereich dieses Tarifvertrages
- a) Tarifvertrag vom 14. Juni / 16. Juli 1956 über die Eingruppierung von Meistern und technischen Angestellten,
 - b) Tarifvertrag vom 5. Juli 1957 über die Eingruppierung technischer Assistenten,
 - c) Tarifvertrag vom 28. Februar 1959 über die Eingruppierung der im Lochkartenwesen tätigen Angestellten,
 - d) Tarifvertrag vom 15. Januar 1960 über die Änderung und Ergänzung der Anlage 1 zur TO.A,
 - e) Tarifvertrag vom 27. September 1960 über die Eingruppierung des unter die TO.A fallenden Krankenpflegepersonals,
- B. im Bereich des Bundes
- a) bis e) ...
- C. ...
- D. ...
- E. ...
- Anlage 1 a zum BAT gilt in der Fassung der Anlage 1 zur TO.A mit den dazu ergangenen kirchlichen Bestimmungen. (NotVO v. 26. 7. 1961 Art. 1 Abs. 3 Nr. 12).*

§ 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1961 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1965, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können

- a) ...
- Nr. 3 der Sonderregelungen 2r,
- ...
- ...

mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 1963,

b) u. c)...

schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1 a
(§ 22)

Allgemeine Vergütungsordnung

Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung gilt § 73 Abs. 3.

Anlage 2 l

**Sonderregelungen
für Angestellte als Lehrkräfte
(SR 2 l BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, an Krankenpflegesulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollnotiz:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu Abschnitt IV — Arbeitszeit —

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

Nr. 4

Zu § 20 — Dienstzeit —

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu Abschnitt XI — Urlaub —

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

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

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wie-

derherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Nr. 6

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

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

Anlage 2 m

**Sonderregelungen
für Angestellte als Bibliothekare an öffentlichen
Büchereien (Volksbüchereien) und an
staatlichen Büchereistellen
(SR 2 m BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Diplombibliothekare an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) und an staatlichen Büchereistellen sowie für Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen an öffentlichen Büchereien (Volksbüchereien) die entsprechenden Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Zu §§ 15 und 17

— Arbeitszeit — Überstunden —

Den Bibliothekaren, zu deren Aufgaben auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Aus der Überschreitung der zur Erarbeitung der Bücherkenntnisse und der Besprechung von Neuerscheinungen vorgesehenen Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

Anlage 2 r

**Sonderregelungen
für Angestellte als Hausmeister
(SR 2 r BAT)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten nur für die beim Bund und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beschäftigten Hausmeister. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände können Sonderregelungen für Hausmeister bezirklich vereinbart werden.

Nr. 2

Zu § 7 — Ärztliche Untersuchung —

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

Nr. 3

Zu § 15 — Regelmäßige Arbeitszeit —

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 57 Stunden wöchentlich.

(2) § 15 Abs. 2 und 3 findet keine Anwendung.

Nr. 4

Zu § 17 — Überstunden —

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 3 Abs. 1) hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

Anlage 2y

Sonderregelungen

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

(SR 2y BAT)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 — Geltungsbereich —

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

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

Protokollnotiz:

- 1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
- 2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig.
- 3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
- 4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- 5. Die Aufgaben der Flüchtlingslager (Auffangs- und Durchgangslager) sind keine Aufgaben von begrenzter Dauer im Sinne dieser Sonderregelungen.

Nr. 2

Zu § 4 — Schriftform, Nebenabreden —

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

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

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

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

Nr. 3

Zu § 8 — Allgemeine Pflichten —

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

Nr. 4

Zu § 36 — Auszahlung der Bezüge —

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

Nr. 5

Zu § 37 Abs. 2 — Krankenbezüge —

Bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer und bei Aushilfsangestellten gilt im ersten Jahr der Beschäftigung als Dienstzeit für die Berechnung der Krankenbezüge die Dienstzeit, die der Angestellte in seinem jetzigen Arbeitsverhältnis verbracht hat, sowie Dienstzeiten im Bereich derselben obersten Dienstbehörde oder desselben Betriebes mit eigener Rechtspersönlichkeit, die diesem Arbeitsverhältnis unmittelbar vorausgegangen sind. Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechung wird in die Dienstzeit (§ 20) nicht eingerechnet.

Nr. 6

Zu § 50 — Sonderurlaub —

§ 50 Abs. 2 findet keine Anwendung.

Nr. 7

Zu Abschnitt XII — Beendigung des Arbeitsverhältnisses —

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

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

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

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

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

von insgesamt mehr als 1 Monat	2 Wochen,
von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen
zum Schluß eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate
zum Schluß eines Kalendervierteljahres.	

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

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

Nr. 8

Zu Abschnitt XIII - Übergangsgeld -
Abschnitt XIII gilt nur, wenn

- a) der Angestellte in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mehr als zwei Jahren bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, oder
- b) das Zeitangestelltenverhältnis, das Angestelltenverhältnis für Aufgaben von begrenzter Dauer oder das Aushilfsangestelltenverhältnis sich unmittelbar an ein Arbeitsverhältnis im Dienst eines Arbeitgebers, bei dem sonst Übergangsgeld nach diesem Tarifvertrag zu zahlen gewesen wäre, angeschlossen hat.

Im Falle des Buchstaben a) ist eine Unterbrechung bis zu drei Monaten unschädlich, es sei denn, daß das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlaßt war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

III

Durchführungsbestimmungen zur Notverordnung vom 26. Juli 1961 über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts Vom 10. August 1961

Auf Grund von Artikel 4 der Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 erlassen wir folgende

Durchführungsbestimmungen

A. Allgemeines

1. Nach der Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 (NotVO vom 26. 7. 1961) sind alle Kirchengemeinden, Gesamtverbände und Kirchenkreise verpflichtet, auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihnen im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) und der in Artikel 1 Abs. 1 der NotVO vom 26. 7. 1961 genannten Anlagen mit den Bestimmungen des Artikels 1 Abs. 3 der NotVO rückwirkend vom 1. April 1961 anzuwenden.
2. Sämtliche bereits abgeschlossenen Arbeitsverträge sind daher durch neue im Wortlaut den unten beigegebenen Vertragsmustern entsprechende Arbeitsverträge zu ersetzen. Soweit die Einstellung dieser Mitarbeiter bereits aufsichtlich genehmigt war, brauchen diese Arbeitsverträge nicht erneut zur Genehmigung vorgelegt zu werden.
3. Alle künftigen Arbeitsverträge sind nur noch nach den anliegenden Mustern (Anlagen 1a—1c) abzuschließen.
4. Für die in Artikel 1 Abs. 2 der NotVO v. 26. 7. 1961 genannten Mitarbeiter ist zur Zeit der BAT — mit Ausnahme der Vergütungs- und Urlaubsbestimmungen — erst anzuwenden, wenn die nach Artikel 1 Abs. 2 der NotVO vom 26. 7. 1961 vorgesehene Sonderregelung für diese Mitarbeiter ergangen ist. Dies soll noch im laufenden Jahre geschehen. Für die dienstrechtlichen Verhältnisse dieser Mitarbeiter gelten mithin die bisher angewendeten Bestimmungen zunächst weiter; wenn für einen solchen Mitarbeiter im Einzelarbeitsvertrag die Vergütungs- und Urlaubsbestimmungen der TO.A vereinbart sind, finden jedoch auf das betreffende Arbeitsverhältnis die für das Land Nordrhein-Westfalen nach den allgemeinen neuen Tarifregelungen geltenden Vergütungs- und Urlaubsbestimmungen schon jetzt Anwendung.
5. Für die vom BAT erfaßten Angestellten gelten:
 - a) Die Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 — KABL. S. 73 —.
 - b) Der BAT — KABL. 1961 S. 74 —.

Anlagen
1a—1c

- c) Das Kirchengesetz über die Errichtung einer Zusatzverordnungs-kasse der Evgl. Kirche von Westfalen und der Evgl. Kirche im Rheinland (Kirchliche Zusatzverordnungs-kasse Rheinland-Westfalen) vom 29. Oktober 1954 — KABL. 1955 S. 45 —.
- d) Der Tarifvertrag vom 10. Oktober 1960 über die Gewährung von Weihnachtsgewährungen für Angestellte — KABL. S. 166 —.
- e) Nach § 73 Abs. 3 BAT gelten bis zu einer tarifvertraglichen Regelung als Anlage 1 a zum BAT nachstehende Eingruppierungsvorschriften weiter:
 - aa) Die Anlage 1 zur TO.A in der Fassung der Tarifordnung zur Änderung und Ergänzung der TO.A vom 15. Januar 1948 — MBL. NW S. 65 —,
 - bb) die Anlage zur Allgemeinen Dienstordnung zur TO.A — Anlage E —,
 - cc) die Anlage zur Kr.Tin der Fassung der Änderungen und Ergänzungen durch nachstehende Tarifverträge:
 - a) Tarifvertrag vom 14. Juni 1956 über die Eingruppierung von Meistern und technischen Angestellten — KABL. 1956 S. 125 —,
 - b) Tarifvertrag vom 15. Januar 1960 über die Änderung und Ergänzung der Anlage 1 zur TO.A — KABL. 1956 S. 56 —.
- f) Ferner gelten weiter:
 - aa) Die Ordnung für den Dienst der Gemeindehelferin in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 16. April 1953 — KABL. S. 29 —, ergänzt durch die Ordnung für den Dienst der Gemeindehelferinnen vom 6. Januar 1961 — KABL. S. 1 —.
 - bb) Die Ausbildung und Prüfungsordnung für den Verwaltungsdienst der Evgl. Kirche im Rheinland und der Evgl. Kirche von Westfalen vom 18. März/30. März 1955 — KABL. S. 37 —.
 - cc) Die Richtlinien über die Besoldung der hauptberuflichen Kirchenmusiker vom 8. Mai 1959 — KABL. S. 34 —.
 - dd) Die Richtlinien für die Vergütung der hauptamtlichen Katecheten vom 23. November 1960 — KABL. 1961 S. 1 —.
 - ee) Die Ordnung für den Dienst der Gemeindediakone und Gemeindehelfer in der Evgl. Kirche von Westfalen vom 30. Mai 1961 — KABL. S. 43 —.

6. Die Bestimmungen der Notverordnung über die Regelung des für die kirchlichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom 26. Juli 1961 und die Ergänzungen und Änderungen, die auf Grund der Artikel 2 und 3 dieser Notverordnung jeweils beschlossen werden, sind für alle Arbeitsverhältnisse Mindestbedingungen. Soll aus besonderen Gründen ausnahmsweise zugunsten eines Angestellten von diesen Vorschriften abgewichen werden, so bedarf dies in jedem Falle unserer vorherigen Genehmigung.

B. Zur Durchführung des BAT im einzelnen

1. Zu § 1²⁾

- a) ...
- b) Der BAT gilt für Arbeitnehmer, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind. Dazu gehören auch die Angestellten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, z. B. weil ihre Bezüge die Jahresarbeitsverdienstgrenze überschreiten (§ 5 AVG).

Nach § 72 Nr. 1 ist der BAT auch auf Arbeitnehmer mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit, mit denen bei Inkrafttreten des BAT die Anwendung der TO.A arbeitsvertraglich vereinbart ist, für das bestehende Arbeitsverhältnis anzuwenden.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht (§ 1 Abs. 1 TO.A) werden der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Arbeitnehmer, deren Tätigkeitsmerkmal in der Anlage 1 a zum BAT aufgeführt ist, nicht mehr zwingend vom Geltungsbereich des BAT erfaßt. Maßgebend ist nur noch die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung.

- c) Wegen der nicht vollbeschäftigten Angestellten wird auf § 3 Buchst. q verwiesen. Abweichend von dem bisherigen Recht fallen nichtvollbeschäftigte Angestellte bereits dann unter den BAT, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt. Auf die Übergangsregelung des § 72 Nr. 9 wird hingewiesen.

2. Zu § 2²⁾

- a) Im allgemeinen kann ein Angestellter nur unter einer Sonderregelung fallen. Dies gilt nicht für die Sonderregelungen 2 l, 2 r und 2 y. Treffen diese Sonderregelungen mit anderen zusammen, so sind die Vorschriften der in Betracht kommenden Sonderregelungen nebeneinander anzuwenden.
- b) ...

3. Zu § 3²⁾

- a) Für Angestellte, die nach § 3 nicht vom BAT erfaßt werden, gelten die bisherigen Arbeitsbedingungen unverändert weiter,

soweit nicht im Arbeitsvertrag etwas anderes bestimmt ist; s. dazu Artikel 1 Abs. 2 der NotVO v. 26. 7. 1961.

- b) Die höchste Vergütungsgruppe im Sinne von Buchstabe h ist die Vergütungsgruppe I.

4. Zu § 4²⁾

- a) ...
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; s. dazu Abschn. A Nr. 6.

5. Zu § 6

Eine Niederschrift über die Verpflichtung nach Artikel 42 und Artikel 52 der Kirchenordnung ist zu den Personalakten zu nehmen.

6. Zu § 7²⁾

- a) Zu Abs. 2
Der hier genannte Vertrauensarzt ist nicht der Vertrauensarzt im Sinne des Sozialversicherungsrechts.
- b) Zu Abs. 4
Zu den Kosten der Untersuchung gehören auch die durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstandenen notwendigen Fahrkosten, dagegen nicht ein etwaiger Verdienstausschlag.

7. Zu § 9²⁾

§ 9 enthält nicht wie § 4 ATO die Vorschrift, daß der Angestellte verpflichtet ist, Verschwiegenheit über Angelegenheiten zu bewahren, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach erforderlich ist. Zur Ausdehnung der Schweigepflicht auf diese Tatbestände bedarf es daher der ausdrücklichen Weisung des Arbeitgebers.

Soweit Schweigepflicht besteht, bedarf der Angestellte für die Aussagen vor Gericht der Genehmigung des Arbeitgebers (§ 376 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 54 StPO).

8. Zu § 11²⁾

- a) Die für die Beamten des Landes zur Zeit geltenden Bestimmungen sind die §§ 75 bis 80 LBG, die Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten vom 6. Juli 1937 (RGBl. I S. 753) in der Fassung der Verordnung vom 7. November 1953 (GV. NW. S. 409/GS. NW. S. 255) und vom 3. Januar 1961 (GV. NW. S. 113), die Verordnung über die Nebentätigkeit der beamteten Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte vom 3. Mai 1938 (RGBl. I S. 501) und die hierzu ergangenen Erlasse.

²⁾ Übernommen aus dem Gm.d.RErl. des Finanzministers NW — B 4100-1421/IV/61 und des Innenministers NW — II A 2-27.14.36 — 15101/61 vom 24. April 1961. (Gilt auch für den folgenden Text)

- b) Auf § 37 Abs. 1 und § 47 Abs. 8 wird hingewiesen.
9. **Zu § 13**
- a) ²⁾ Zu den vollständigen Personalakten gehören auch Bei-, Hilfs- und Nebenakten, nicht aber Prozeß- und Prüfungsakten.
- b) ...
- c) Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten. (Artikel 1 Abs. 3 Nr. 4 NotVO v. 26. 7. 1961).
10. **Zu § 15²**
- a) Die Arbeitsbereitschaft im Sinne des Absatzes 2 deckt sich mit dem von der Rechtsprechung zu § 7 Abs. 2 AZO entwickelten Begriff der Arbeitsbereitschaft.
- b) ...
- c) ...
- d) Die Vorschrift des Absatzes 5 hat gemäß § 17 Abs. 1 zur Folge, daß Arbeit an Wochenfeiertagen, die nicht mehr in derselben Woche durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen wird, zu Überstunden führt.
- e) Arbeitsstellen im Sinne des Absatzes 7 können auch gesonderte Betriebsteile, Außenstellen und dergleichen sein.
- f) Die bisher in der GDO-Reich Nr. VII und in § 4 Kr.T enthaltene Regelung der Arbeitszeit der dort genannten Angestellten ist nunmehr in § 72 Nr. 2 geregelt worden, jedoch ist die tägliche Höchstbegrenzung von 7½ Stunden weggefallen.
11. **Zu § 16 Abs. 2³⁾**
- Lassen die Verhältnisse der Verwaltung oder des Betriebes die Beendigung der Arbeitszeit um 12 Uhr nicht zu, so sind die darüber hinaus im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden weder Überstunden noch wird hierfür im Gegensatz zu § 16 MTL eine besondere Vergütung gewährt.
12. **Zu § 17²⁾**
- a) Da im Gegensatz zum bisherigen Recht nach § 17 jede Überstunde entweder durch Arbeitsbefreiung oder durch Zahlung der Überstundenvergütung abgegolten wird, ist darauf zu achten, daß die Arbeitszeit genau eingehalten wird.
- b) Anordnung setzt begreiflich voraus, daß die Anordnung der Überstunden vor ihrer Leistung erfolgt.
- c) **Zu Abs. 1 Unterabs. 3**
Ohne Rücksicht auf die Zeit, die über zwei Stunden aufzuwenden ist, wird immer nur eine Stunde der Arbeitszeit hinzugerechnet. Ob diese als Überstunde zu berücksichtigen ist, bestimmt sich nach Unterabs. 1 Satz 1.
- d) **Zu Abs. 2 Unterabs. 1**
Die schriftliche Anordnung trifft:
bei Kirchengemeinden das Presbyterium,
bei Gesamtverbänden der Vorstand,
bei Kirchenkreisen der KSV.
- e) **Zu Abs. 2 Unterabs. 2**
²⁾ Die Worte „Arbeitstage“ in Unterabs. 1 und „Werktage“ in Unterabs. 2 sind verwendet, um klarzustellen, daß das Abfeiern von Überstunden nur für an Werktagen ge-

²⁾ vgl. Fußnote Seite 100

- leistete Überstunden zulässig ist. Überstunden an Sonntagen, die Arbeitstage sein können, sind immer mit der Überstundenvergütung abzufinden. Die sechs Werktage sind auf einen Kalendermonat bezogen.
13. **Zu Abschnitt V²⁾**
- a) In gleicher Weise wie für die Arbeiter (§ 6 MTL) ist durch den BAT der Begriff der Beschäftigungszeit eingeführt worden. Die Beschäftigungszeit umfaßt im wesentlichen nur Zeiten der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber bzw. seinen Rechtsvorgängern, während die Dienstzeit auch andere Zeiten der Beschäftigung, insbesondere im öffentlichen Dienst, erfaßt. Diese Neuregelung wirkt sich dahin aus, daß die Kündigungsfristen (§ 53 Abs. 2) und die Unkündbarkeit (§ 53 Abs. 3) nicht mehr an die Dienstzeit, sondern an die Beschäftigungszeit geknüpft sind. Auf die in § 71 Nr. 1 getroffene Besitzstandsregelung wird hingewiesen. Die Dienstzeit wirkt sich aus auf die Zahlung der Krankenbezüge (§ 37), die Jubiläumszuwendung (§ 39) und die Umzugskostenbeihilfe (§ 44 Abs. 2).
- b) Bei Berechnung der Beschäftigungszeit der bei Inkrafttreten des BAT in ungekündigter Stellung beschäftigten Angestellten ist die Übergangsregelung des § 72 Nr. 3 zu beachten.
- c) Für die Auslegung des Begriffs „volksdeutsche Vertriebene und Umsiedler“ in § 20 Abs. 2 Unterabs. 2 sind die §§ 1 und 2 des Bundesvertriebenengesetzes in der Fassung vom 14. August 1957 (BGBl. I S. 1215) maßgebend.
- d) § 20 Abs. 4 ermöglicht es, Dienstzeiten im deutschen öffentlichen Dienst der sowjetischen Besatzungszone anzurechnen. Es können nur Dienstzeiten bei solchen Verwaltungen und Betrieben angerechnet werden, die nach Art und Aufgabe mit den in § 20 Abs. 2 genannten Verwaltungen und Betrieben im Bereich der Bundesrepublik vergleichbar sind.
- 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 Ausschußfrist 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 Ausschußfrist des § 21 aufzufordern, ihre anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten nachzuweisen. Eine Abschrift der Berechnung ist dem Angestellten auszuhändigen.
- Anlage 2** Ein Muster für die Berechnung der Beschäftigungszeit und der Dienstzeit ist als Anlage 2 beigelegt.

14. Zu den §§ 22-24

Artikel 1 Abs. 3 Nr. 7 der NotVO v. 26. 7. 1961 bestimmt, daß zur Einstufung, Höherstufung und Gewährung einer persönlichen Zulage nicht nur die Tätigkeitsmerkmale erfüllt, sondern auch die in den kirchlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Prüfungen abgelegt sein müssen. In Zweifelsfällen ist unser Rat einzuholen, bevor dem Mitarbeiter Zusagen gemacht werden.

15. Zu § 23²⁾

§ 23 regelt folgende Tatbestände:

Im Absatz 1 ist der Fall behandelt, daß sich im Laufe der Zeit das Arbeitsgebiet des Angestellten ändert.

Absatz 2 Buchst. a regelt den Fall, daß dem Angestellten ein neues Arbeitsgebiet zugeteilt wird.

Absatz 2 Buchst. b bezieht sich auf Änderungen, die in der Person des Angestellten eingetreten sind, z. B. durch Ablauf bestimmter Fristen, durch Erwerb der staatlichen Anerkennung usw.

16. Zu § 24²⁾

a) Eine vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit liegt dann vor, wenn der Wegfall der höherwertigen Tätigkeit von vornherein gewiß ist. Die Sechsmonatsfrist des § 23 Abs. 1 steht in keinem Zusammenhang mit dem Begriff „vorübergehend“ in § 24.

b) Durch die Gewährung der Zulage ändern sich nicht die allgemeinen Arbeitsbedingungen des Angestellten, z. B. die Urlaubsdauer, die Zuteilung zur Reisekostenstufe usw.

c) Die persönliche Zulage fällt weg, wenn die höherwertige Tätigkeit endet. Einer Änderungskündigung bedarf es nicht. Endet die höherwertige Tätigkeit nicht mit dem letzten Arbeitstag des Monats, so entfällt die persönliche Zulage bereits dem Ende des Vormonats. Die persönliche Zulage ist daher erst mit den Bezügen für den nächsten Monat zu zahlen.

17. Zu § 27²⁾

a) Nach § 27 kommt für alle Angestellten ohne Rücksicht auf den Einstellungstag als Zeitpunkt, in dem sich ihre Grundvergütung um den Steigerungsbetrag ihrer Vergütungsgruppe erhöht, nur noch der Beginn des Monats in Betracht, in dem sie ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollenden. Die Anmerkung in der Anlage 4 zum Tarifvertrag vom 16. März 1960 verliert damit ihre Bedeutung. Wegen der Umstellung der bisher anderen Steigerungstermine auf das neue Recht wird auf § 72 Nr. 5 hingewiesen. § 72 Nr. 5 gilt auch, wenn auf Grund der Nr. 9 ADO zu § 5 TO.A ein abweichender Steigerungstermin festgesetzt war.

Beispiele:

1. Zu § 72 Nr. 5 Buchst. a

Angestellter, A, geb. 18. 5. 1935, vollendet

(§ 27 Abs. 7) am 1. 5. 1961 das 26. Lebensjahr.

Eingestellt am 1. 10. 1959 mit der Anfangsgrundvergütung der Verg.Gr. VIII, die nach § 5 Abs. 4 TO.A erstmalig am 1. 10. 1961 zu steigern war. Er erhält den ersten Steigerungsbetrag bereits am 1. 5. 1961 und steigt wieder am 1. 5. 1963 usw.

2. Zu § 72 Nr. 5 Buchst. b

Angestellter B, geb. 17. 10. 1936, vollendet am 1. 10. 1962 das 26. Lebensjahr (§ 27 Abs. 7).

Eingestellt am 1. 7. 1960 mit der Anfangsgrundvergütung der Verg.Gr. VIII, die nach § 5 Abs. 4 TO.A erstmalig am 1. 7. 1962 zu steigern wäre. Er erhält den ersten Steigerungsbetrag bereits am 1. 4. 1961, den nächsten am 1. 10. 1962 und weiterhin nach je zwei Jahren.

b) ...

c) Gegenüber dem bisherigen Recht wird der Steigerungstermin nicht um die Zeit der Nichtbeschäftigung hinausrückt, sondern es entfallen die Steigerungstermine, die in diese Zeit der Nichtbeschäftigung gefallen wären (Abs. 5 Unterabs. 3).

d) Die Vorschriften des § 27 Abs. 4 und 5 gelten nur für Herabgruppierungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen, die nach Inkrafttreten des BAT vorgenommen werden.

18. Zu § 29²⁾

a) Die richtige Festsetzung des Ortszuschlags eines verheirateten Angestellten erfordert die Feststellung, ob der Ehegatte Beamter, Richter, Soldat oder Angestellter im öffentlichen Dienst ist oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist und ob in dessen Bezügen ein erkennbarer und von den anderen Bestandteilen der Bezüge unterscheidbarer Ortszuschlag enthalten ist. Das gleiche gilt für Angestellte, deren Ehe geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn Anspruch auf Kinderzuschlag für gemeinschaftliche eheliche oder an Kindes Statt angenommene Kinder besteht (§ 16 Abs. 1 LBesG 60). Zu diesem Zweck haben die genannten Angestellten eine entsprechende Erklärung abzugeben.

b) Nach § 165 RVO und § 5 Abs. 1 AVG ist bei der Feststellung der Jahresarbeitsverdienstgrenze nur der Ortszuschlag nach der Stufe 1 zu berücksichtigen. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem Ortszuschlag nach der Stufe 1 und den höheren Stufen ist als ein Zuschlag anzusehen, der mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt wird. Das gilt auch für verheiratete Angestellte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, und für solche Angestellte, die nach § 15 Abs. 2 Nr. 5 LBesG 60 den Ortszuschlag der Stufe 2 erhalten, weil sie einer anderen Person aus gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung nicht nur vorübergehend Unterkunft und

²⁾ vgl. Fußnote Seite 100

Unterhalt gewähren. Dagegen ist bei ledigen Angestellten, die auf Grund des § 15 Abs. 2 Nr. 3 und 4 LBesG 60 den Ortszuschlag der Stufe 2 erhalten, dieser bei der Feststellung der Jahresarbeitsverdienstgrenze zu berücksichtigen.

19. Zu § 31²⁾

- a) Auf die in Absatz 2 enthaltene Änderung gegenüber dem bisherigen Recht wird hingewiesen.
- b) Die Vorschriften des § 31 Abs. 3 ergänzen die Vorschriften des § 19 LBesG 60.
§ 31 Abs. 3 Buchst. c letzter Satz ist nur von Bedeutung, wenn der andere Anspruchsberechtigte ein nichtvollbeschäftigter Beamter ist.
- c) Durch § 31 Abs. 4 wird eine Zahlung von Kinderzuschlag und Kindergeld nach den Kindergeldgesetzen für denselben Zeitraum vermieden. Der Kinderzuschlag entfällt in allen Fällen, in denen nach den Kindergeldgesetzen Kindergeld zusteht. Dies ist nicht nur der Fall, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit weniger als $\frac{3}{4}$ 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 (Runderlaß vom 21. April 1956 - MBl NW. S. 1045 - in der Fassung vom 25. Juni 1959 - MBl. NW. S. 1651/SMBL. NW. 85 -).

20. Zu § 33²⁾

- a) Zu Abs. 2
Eine große mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindende Entfernung der Baustelle von der Bauleitung berechtigt nur dann zur Gewährung der Baustellenzulage, wenn dieser Tatbestand ein „besonders ungünstiger Umstand“ ist. Ist z. B. der Zeitaufwand vergütete Arbeitszeit und die Überwindung der Entfernung mit keinen besonderen Aufwendungen für den Angestellten verbunden, so liegt ein besonders ungünstiger Umstand nicht vor.
- b) Zu Abs. 4
Die zusätzliche Verpflegung ist ausschließlich in Natur auszugeben. Sie besteht zweckmäßig in der Hauptsache aus Milch, Butter, Eiern und Vitamin C enthaltenden Früchten. Das Ausmaß der Zusatzverpflegung bestimmt sich nach den Preisverhältnissen bei Inkrafttreten des BAT. Spätere Änderungen der Preise sind hierauf ohne Einfluß.
Im Falle des Urlaubs oder der Arbeitsunfähigkeit ist die Zusatzverpflegung den Vertretungskräften zu gewähren, soweit diese nicht ohnehin dem Kreis der Empfangsberechtigten angehören.
Ich - der Finanzminister - bin damit einverstanden, daß über den vom BAT erfaßten Personenkreis hinaus bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen die Zusatzverpflegung gewährt wird

²⁾ vgl. Fußnote Seite 100

- aa) nichtbeamteten Personen, deren Rechtsverhältnisse nicht nach dem BAT geregelt sind, wie Volontärärzte usw.,
- bb) Pflegepersonal, das auf Grund von Gestellungsverträgen tätig ist (Mutterhausschwestern).

Die Kosten sind bei dem Verpflegungsfonds zu verausgaben. Die Zahl der Empfänger ist in den Erläuterungen zum Haushaltsplan zu veranschlagen.

c) Zu Abs. 6

Solange die hier vorgesehenen Vereinbarungen nicht getroffen sind, sind die Zulagen und die Nachdienstentschädigung im bisherigen Umfang weiterzugewähren (§ 72 Nr. 6). Wegen der Nachdienstentschädigung siehe Runderlaß des Finanzministers vom 26. April 1957 (MBl. NW. S. 1015/SMBL. NW. 203220).

21. Zu § 34²⁾

Nichtvollbeschäftigt sind die Angestellten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit geringer ist als die für die betreffenden Angestelltengruppe festgelegte regelmäßige Arbeitszeit.

Die Gewährung des Kinderzuschlags an nichtvollbeschäftigte Angestellte richtet sich ausschließlich nach § 31 Abs. 2.

22. Zu § 37

- a) ²⁾ Auf die Übergangsvorschrift des § 72 Nr. 7 und die Besitzstandswahrung in § 71 Nr. 2 wird hingewiesen.

Beispiel:

Ein Angestellter mit mindestens zehnjähriger Dienstzeit ist ab Dienstag, den 29. November 1960, wegen einer Krankheit arbeitsunfähig, die auch noch über den 1. April 1961 hinaus andauert. Nach § 12 Abs. 1 TO.A standen ihm Krankenbezüge für 16 Wochen, d. h. bis einschließlich Montag, den 20. März 1961, zu. Da diesem Angestellten nach § 37 Abs. 2 BAT Krankenbezüge bis zum Ende der 26. Woche zustehen, lebt der Anspruch mit Inkrafttreten des BAT in der Weise wieder auf, daß ihm noch bis Montag, den 29. Mai 1961, Krankenbezüge zu zahlen sind. Hiernach wird die Zeit vom 21. bis zum 31. März 1961 in die Frist von 26 Wochen eingerechnet, obwohl ihm für diese Zeit Krankenbezüge nicht zustanden. Sind nicht nur die Fristen nach § 12 Abs. 1 TO.A, sondern auch die Fristen nach § 37 Abs. 2 BAT schon vor dem 1. April 1961 abgelaufen, stehen dem Angestellten wegen derselben Krankheit Krankenbezüge nicht mehr zu.

- b) ²⁾ Nach bisherigem Recht wurden die Krankenbezüge „bis zur Dauer“ der in § 12 Abs. 1 TO.A genannten Zeiten gewährt. Nach § 37 Abs. 2 BAT werden Krankenbezüge „bis zum Ende“ der dort aufgeführten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

Unterbrechungen der Zahlungen (z. B. durch Sonderurlaub nach § 50 Abs. 1, durch Zahlung von Wochengeld nach § 13 Mutterschutzgesetz) verlängern die Fristen nicht.

c) ²⁾ Unter Bezügen im Sinne des § 37 Abs. 2 Unterabs. 3 Buchst. b) sind nur Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu verstehen. Dies ergibt sich aus dem letzten Halbsatz.

d) ²⁾ Zu Abs. 3

Zu den Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gehören auch die arbeitsvertraglich vereinbarten monatlichen Pauschalbeträge. Den Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, stehen die Überstundenpauschvergütungen (§ 35 Abs. 3) gleich.

23. Zu § 39²⁾

§ 39 gilt nur für die Angestellten, die die Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren nach Inkrafttreten des BAT vollenden.

24. Zu § 41²⁾

Änderungen in der Vergütung des Angestellten, die nach dem Sterbetag eintreten, bleiben unberücksichtigt mit Ausnahme von Änderungen des Kinderzuschlags und des Ortszuschlags, die dadurch eintreten, daß ein neuer Kinderzuschlag vom Beginn des Sterbemonats an gewährt werden muß.

25. Zu §§ 47, 48

a) ²⁾ Im Gegensatz zu § 11 Abs. 3 letzter Unterabsatz TO.A ist die Dauer des Erholungsurlaubs nach § 48 BAT nicht mehr von der Dienstzeit des Angestellten abhängig. Der Angestellte, der während des ganzen Urlaubsjahres im Beschäftigungsverhältnis steht, hat Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub gemäß § 48 Abs. 1 und 3. Zu beachten ist ferner, daß Zulagen sowie Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst im Rahmen von § 47 Abs. 2 bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen sind (siehe hierzu Nr. 22 Buchst. d).

b) ²⁾ Tarifliche Vorschriften im Sinne des § 48 Abs. 3 Buchst. f sind die Vorschriften des Tarifvertrages vom 17. Dezember 1959 (MBl. NW. 1960 S. 1418 / SMBl. NW. 20 315).

c) ²⁾ Der Beschäftigungsmonat nach § 48 Abs. 4 ist nicht gleich dem Kalendermonat.

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

26. Zu § 48

a) Zu Abs. 6²⁾

Wird der Angestellte rückwirkend höhergruppiert, so ist die Höhergruppierung zu berücksichtigen, wenn sie spätestens mit Wirkung vom ersten Tag des Urlaubsjahres an erfolgt ist.

²⁾ vgl. Fußnote Seite 100

b) Zu Abs. 7 und der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchstabe c²⁾

Absatz 7 Satz 2 schreibt vor, daß die Werktage, an denen betriebsüblich oder regelmäßig nicht gearbeitet wird, auf die gesamte Urlaubsdauer anteilig anzurechnen sind. Damit wird zum Ausdruck gebracht, daß die arbeitsfreien Werktage auf die gesamte Urlaubsdauer von vornherein abstrakt, d. h. ohne Rücksicht darauf, ob und wieviel arbeitsfreie Werktage tatsächlich in den Urlaub fallen, angerechnet werden müssen. Dies bedeutet:

aa) Bei zwei arbeitsfreien Samstagen im Monat oder bei umschichtig freien Samstagen ist bei einer Gesamturlaubsdauer bis zu 11 Tagen nichts, von 12 bis 23 Tagen 1 Tag, sind bei einer Gesamturlaubsdauer von 24 bis 35 Tagen 2 Tage, von mehr als 35 Tagen 3 Tage anzurechnen.

bb) Bei der 5-Tage-Woche ist auf je sechs Urlaubstage ein arbeitsfreier Werktag anzurechnen.

Nach dieser Anrechnung sind Urlaubstage nur die Werktage, an denen dienstplanmäßig gearbeitet wird.

Dem Divisor in der Protokollnotiz zu § 47 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c liegt die 6-Tage-Woche zugrunde. Er ändert sich

in den Fällen aa) auf 1/71,5

im Falle bb) auf 1/65.

27. Zu § 49²⁾

Die für die Beamten geltenden Bestimmungen sind die Vorschriften der §§ 12 und 13 der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter vom 26. Juli 1955 (GS. NW. S. 258) in der Fassung der Änderungsverordnung vom 9. März 1960 (GV. NW. S. 30/46) und die hierzu ergangenen Erlasse. Die Gewährung des Zusatzurlaubs für Schwerbeschädigte nach § 13 der Verordnung schließt die Gewährung des Zusatzurlaubs nach § 33 des Schwerbeschädigtengesetzes aus.

28. Zu § 50

a) ²⁾ Zu Abs. 1

Entgegen dem bisherigen Recht wird ein verordnetes Kur- oder Heilverfahren nicht mehr einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit gleichgesetzt, sondern es wird Sonderurlaub gewährt.

b) ²⁾ Ein Kur- oder Heilverfahren ist nur dann verordnet, wenn der Versicherungsträger oder die Versorgungsbehörde die Kur oder das Heilverfahren unter voller Kostenübernahme angeordnet hat und der Angestellte sich einer solchen Anordnung nur unter Gefährdung der sonstigen Leistungen aus der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung entziehen kann.

Zu den Kuraufenthalten gehören nicht Erholungsaufenthalte, zu denen nur Zuschüsse geleistet werden oder die von den Haupt-

- fürsorgestellen bewilligt werden. Das gleiche gilt für nichtbeihilfefähige Nachkuren und Schonungszeiten im Anschluß an einen Kur- aufenthalt.
- Ist der Angestellte nach Beendigung des Kur- oder Heilverfahrens, während der nichtbeihilfefähigen Nachkur oder Schonungszeit arbeitsunfähig, so sind ggf. Krankenbezüge nach § 37 zu gewähren. Ist der Angestellte dagegen arbeitsfähig, wird aber eine Schonungszeit ärztlich verordnet, so muß sich der Angestellte entweder diese Zeit auf den Erholungsurlaub anrechnen lassen, er erhält dann die Urlaubsvergütung, oder sich ohne Dienstbezüge beurlauben lassen.
- c) **Zu A b s. 2**
Sonderurlaub können bewilligen:
in Kirchengemeinden das Presbyterium
in Gesamtverbänden der Vorstand
in Kirchenkreisen der KSV.
- 2) Zeiten, die nach Satz 2 nicht als Beschäftigungszeiten gelten, sind auch keine Dienstzeiten im Sinne des § 20.
Als wichtiger Grund für die Gewährung eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2 gilt auch die Fortbildung des Angestellten. ...
29. **Zu § 52²⁾**
- a) ...
- b) **Zu A b s. 2**
Unter Kindern sind auch Stief- und Pflegekinder zu verstehen.
- c) **Zu A b s. 3**
Unter sonstigen dringenden Fällen sind andere als die in Abs. 1 und 2 genannten Tatbestände zu verstehen. Sie können auch dann vorliegen, wenn die besonderen Tatbestände im Zusammenhang mit den in Abs. 1 und 2 geregelten Einzelfällen stehen.
...
Wir bitten, bei der Regelung des Fernbleibens von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung nach Absatz 3 zu berücksichtigen, daß es sich nach der umfassenden Regelung nach den Absätzen 1 und 2 nur um Ausnahmefälle und um kurzfristiges Fernbleiben handeln kann. Hierzu wird auch auf Nr. 12 Buchst. a hingewiesen.
- d)-f) ...
- g) Arbeitsbefreiung können bewilligen:
in Kirchengemeinden das Presbyterium
in Gesamtverbänden der Vorstand
in Kirchenkreisen der KSV.
30. **Zu § 53²⁾**
Auf die Besitzstandsregelung in § 71 Nr. 1 und die Überleitungsvorschrift in § 72 Nr. 8 wird hingewiesen.
31. **Zu § 55**
Für Mitarbeiter, die im Verkündigungsdienst stehen, ist nach Artikel 1 Abs. 3 Nr. 11 b der NotVO v. 26. 7. 1961 die Möglichkeit einer Kündigung auch bei fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit vorgesehen. Die hierfür erforderlichen Ausführungsbestimmungen ergehen besonders.
32. **Zu § 56²⁾**
Die Ausgleichszulage bezieht sich nur auf die Grundvergütung. Alle tariflichen Leistungen, die von der Vergütungsgruppe abhängig sind, werden nach der neuen Vergütungsgruppe bemessen (z. B. Ortszuschlag [§ 29], Überstundenvergütungen [§ 35], Reisekosten [§ 42], Trennungsschädigung [§ 43], Erholungsurlaub [§ 47 ff.]). Die Ausgleichszulage bemißt sich nur nach der Grundvergütung in der zuletzt bezogenen Höhe. Sie wird durch tarifliche Steigerungen und sonstige Erhöhungen der Grundvergütung aufgezehrt.
33. **Zu § 59²⁾**
§ 59 schließt die Vereinbarung eines Auflösungsvertrages zu einem zurückliegenden Zeitpunkt nicht aus.
34. **Zu § 60²⁾**
- a) Die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung nach Abs. 2 Unterabs. 2 sind z. B. dann gegeben, wenn der Angestellte die Wartezeit für das Altersruhegeld (§ 25 Abs. 1 AVG) noch nicht erfüllt hat. Die Weiterbeschäftigung kommt jedoch nicht in Betracht, wenn der Angestellte z. B. die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung einer Rente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erfüllt.
- b) Dem ausscheidenden Angestellten ist gegen Abtretung der Rentenansprüche ein Vorschuß zu zahlen, wenn
- aa) die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung der Rente zweifelsfrei feststehen und der Angestellte den Rentenanspruch rechtzeitig gestellt hat,
- bb) der Rentenversicherungsträger selbst keinen Vorschuß gewährt und
- cc) dem Angestellten kein Arbeitslosengeld zusteht.
35. **Zu § 62²⁾**
- a) Im Gegensatz zum bisherigen Recht besteht auf das Übergangsgeld nunmehr ein Rechtsanspruch. Im Falle des Ausscheidens einer weiblichen Angestellten wegen bevorstehender Verheiratung (bisher Nr. 4 ADO zu § 17 TO.A) wird ein Übergangsgeld nicht mehr gezahlt.
- b) **Zu A b s. 1**
Wegen des Begriffs „vollbeschäftigter Angestellter“ wird auf Nr. 20 verwiesen.
- c) **Zu A b s. 4**
Der Nachweis einer Arbeitsstelle, deren Annahme dem Angestellten billigerweise zugemutet werden kann, kann auch durch Anfrage beim Arbeitsamt nach entsprechenden offenen Stellen geführt werden.
36. **Zu § 63²⁾**
Nach § 63 Abs. 5 wird das Übergangsgeld um die in dieser Vorschrift aufgeführten Versorgungsbezüge usw. gekürzt. Zu den Versorgungsbezügen gehören auch Renten auf Grund der RVO, des AVG und die Renten aus der zusätzlichen Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Die Festsetzung des Ruhegeldes sowohl aus der gesetz-

²⁾ vgl. Fußnote Seite 100

lichen Rentenversicherung als auch aus der zusätzlichen Versicherung bei der VBL nimmt einige Zeit in Anspruch. Eine genaue Festsetzung und Zahlung des Übergangsgeldes unter Berücksichtigung dieser Renten ist daher nicht unmittelbar mit dem Ausscheiden möglich. Um den Zweck zu erreichen, der mit der Gewährung des Übergangsgeldes beim Ausscheiden verfolgt wird, bitten wir, grundsätzlich nicht Abschläge auf das um die geschätzten Renten gekürzte Übergangsgeld zu zahlen, sondern wie folgt zu verfahren:

Das Übergangsgeld wird entsprechend den Vorschriften des § 63, jedoch ohne Berücksichtigung der noch nicht festgesetzten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der zusätzlichen Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder gewährt. Die Empfänger des Übergangsgeldes treten dafür den Anspruch auf die Renten für die entsprechende Zeit, für die Übergangsgeld gewährt wird, an die das Übergangsgeld anweisende Dienststelle ab.

Die Abtretung der Rentenansprüche ist sowohl gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 1 RVO als auch gemäß § 52 der Satzung der VBL zulässig. Die Vordrucke der Versicherungsträger für Rentenanträge sehen eine entsprechende Einverständniserklärung der Rentenempfänger vor.

Dieses Verfahren wird erleichtert, wenn die Angestellten ihre Rentenanträge zugleich mit den entsprechenden Abtretungserklärungen über die das Übergangsgeld anweisende Dienststelle den Versicherungsträgern einreichen.

Angestellten, die ihren Rentenanspruch nicht abtreten, kann nur ein um die geschätzten Renten gekürztes Übergangsgeld gezahlt werden.

37. Zu § 64²⁾

a) Das Übergangsgeld ist gemäß § 3 Ziff. 10 ESTG (§ 6 Ziff. 8 LStDV, Abschnitt 12 Abs. 9 Ziff. 1 LStR) steuerpflichtig, weil es nicht mehr auf Grund gesetzlicher, sondern auf Grund tariflicher Vorschriften gewährt wird. Vom Übergangsgeld sind aber keine Beiträge zur Sozialversicherung und zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu entrichten, da es kein Entgelt im Sinne des § 160 RVO ist.

b) Zu Abs. 3

§ 41 Abs. 1 Satz 3 gilt auch hier.

38. Zu §§ 66, 67²⁾

Die bisherigen Bestimmungen über Schutzkleidung und Dienstkleidung sind weiter anzuwenden.

39. Zu § 70²⁾

a) Die Ausschlußfristen gelten sowohl für die Ansprüche des Angestellten wie die des Arbeitgebers. Sie gelten auch für Ansprüche, die nach dem bisherigen Recht vor Inkrafttreten des BAT entstanden sind (hierzu Hinweis auf die Übergangsregelungen in § 72 Nr. 11 und 12).

b) Der Arbeitgeber kann sich auf den Ablauf der Ausschlußfrist des § 70 Abs. 1 nicht berufen, wenn die Voraussetzungen des § 23

Abs. 2 Buchst. a oder b zweifelsfrei erfüllt sind und die Dienststelle mit Wissen des Angestellten unverzüglich die Höhergruppierung beantragt hat, die für die Höhergruppierung zuständige Stelle aber erst nach sechs Monaten die Höhergruppierung vornimmt.

c) Zu Abs. 1

Zu den Ansprüchen auf Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren Vergütungsgruppe gestützt sind, gehören auch Überstundenvergütungen, Krankenbezüge, Reise- und Umzugskosten, Trennungsschädigung, Arbeitgeberanteile zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung und Erholungsurlaub, dies jedoch nur bezüglich des Anspruchsteiles, der sich aus dem Unterschied zwischen den Leistungen auf Grund der bisherigen und der beanspruchten Vergütungsgruppe ergibt, wenn im übrigen der Anspruch befriedigt oder rechtzeitig geltend gemacht worden ist.

d) Zu Abs. 2

Etwas anderes ist in § 21 (Nachweis der anrechnungsfähigen Beschäftigungszeit und Dienstzeit), in § 36 Abs. 4 (Nachprüfung der ausgezahlten Bezüge) und in § 47 Abs. 7 Unterabs. 4 (Erholungsurlaub) bestimmt.

40. Zur Sonderregelung 2 I²⁾

a) Zu Nr. 1

Zu den berufsbildenden Schulen gehören auch die höheren Fachschulen und die Ingenieurschulen.

Angestellte an verwaltungseigenen und betriebseigenen Fachschulen, deren Besuch ausschließlich oder überwiegend den Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebes vorbehalten ist, und Lehrkräfte an Volkshochschulen fallen nicht unter die Sonderregelungen.

b) Zu Nr. 5

Zu den für die entsprechenden Beamten anzuwendenden Bestimmungen gehören auch die über die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr.

41. Zur Sonderregelung 2 y²⁾

a) Zu Nr. 1

Die Vorschriften dürfen nicht zur mißbräuchlichen Vereinbarung kurzfristiger Kettenarbeitsverträge angewendet werden. Bestehende Zeitverträge werden bezüglich ihrer Dauer durch das Inkrafttreten des BAT nicht berührt.

b) Zur Protokollnotiz Nr. 5 zu Nr. 1 Der Abschluß von Zeitverträgen, Verträgen für Aufgaben von beschränkter Dauer und Aushilfsverträgen ist auch für die Flüchtlingslager bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen nicht ausgeschlossen.

c) Zu Nr. 7

Ist in einem befristeten Arbeitsvertrag eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen, so gelten die Kündigungsfristen der Nr. 7 Abs. 3, wenn sie günstiger sind.

Ist in einem befristeten Arbeitsvertrag, der

²⁾ vgl. Fußnote Seite 100

beim Inkrafttreten des BAT bereits fünf Jahre bestanden hat, eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen, so soll nach einer Zusage der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen bei einer etwaigen Kündigung nicht mit den Fristen der Nr. 7 Abs. 3, sondern mit den Fristen des § 53 Abs. 2 gekündigt werden, falls diese günstiger sind. Wir bitten, hiernach zu verfahren.

C. Aufhebung von Vorschriften

Mit Inkrafttreten der NotVO v. 26. 7. 1961 treten alle dieser Notverordnung entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft; insbesondere werden aufgehoben:

1. Die Anordnung über die Einführung der Tarifordnung A und B für die Gefolgschaftsmitglieder von kirchlichen Verwaltungen und Betrieben v. 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. Die Verfügung vom 8. 7. 1941 betr. Einordnung der kirchlichen Angestellten in die Vergütungsgruppen der TO.A - KABL. S. 62 -.

Bielefeld, den 10. August 1961

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

In Vertretung

Dr. Thümmel

Anlagen zu Nr. 2 der Durchführungsbestimmungen

Muster eines Arbeitsvertrages - Anlage 1 (a)

Arbeitsvertrag

(1) Herr (Frau, Fräulein)
geb. am wird vorbehaltlich der
Genehmigung des vom
an auf unbestimmte Zeit (für die Zeit vom
..... bis) bei der Kirchen-
gemeinde (dem Gesamtverband / dem Kirchen-
kreis) einge-
stellt / weiterbeschäftigt.

(2) Vertragsinhalt sind die Bestimmungen der Not-
verordnung über die Regelung des für die kirch-
lichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom
26. 7. 1961 — KABL. Seite 73 — und die Ergän-
zungen und Änderungen, die auf Grund der
Artikel 2 und 3 dieser Notverordnung jeweils
beschlossen werden.

(3) Der (Die) Angestellte wird in die Vergütungs-
gruppe eingereiht. Seine (Ihre)
Aufgaben ergeben sich aus der anliegenden
Dienstanweisung vom

(Siegel), den 19.....

.....
(Unterschriften) (Unterschrift d. Mitarbeiters)

Muster eines Arbeitsvertrages für hauptberufliche Kirchenmusiker — Anlage 1 b

Arbeitsvertrag

(1) Herr (Frau, Fräulein)
geb. am wird vorbehaltlich der
Genehmigung des vom
an auf unbestimmte Zeit (für die Zeit vom
..... bis) bei der Kirchen-
gemeinde eingestellt /
weiterbeschäftigt.

(2) Vertragsinhalt sind die Bestimmungen der Not-
verordnung über die Regelung des für die kirch-
lichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom
26. 7. 1961 — KABL. Seite 73 — und die Ergän-
zungen und Änderungen, die auf Grund der
Artikel 2 und 3 dieser Notverordnung jeweils
beschlossen werden.

(3) Der (Die) Angestellte wird in die Vergütungs-
gruppe eingereiht. Seine (Ihre) Auf-

gaben ergeben sich aus der anliegenden Dienst-
anweisung vom

(4) Gebühren für die Mitwirkung bei Amtshand-
lungen fließen der Kirchenkasse zu.

(Siegel), den 19.....

.....
(Unterschriften) (Unterschrift d. Mitarbeiters)

Muster eines Arbeitsvertrages für Diakone (Gemeindediakone) — Anlage 1 c

Arbeitsvertrag

(1) Herr geb. am
wird vorbehaltlich der Genehmigung des
vom ab auf unbe-
stimmte Zeit (für die Zeit vom
bis) bei der Kirchengemeinde
(dem Kirchenkreis) als Ge-
meindediakon eingestellt / weiterbeschäftigt.

(2) Vertragsinhalt sind die Bestimmungen der Not-
verordnung über die Regelung des für die kirch-
lichen Angestellten geltenden Dienstrechts vom
26. 7. 1961 — KABL. Seite 73 — und die Ergän-
zungen und Änderungen, die auf Grund der Ar-
tikel 2 und 3 dieser Notverordnung jeweils be-
schlossen werden.

(3) Der Diakon wird in die Vergütungsgruppe
eingereiht. Seine Aufgaben ergeben sich aus der
anliegenden Dienstanweisung vom

(4) Der Diakon wird bei der Ver-
sorgungskasse der Deutschen Diakonenschaft -
bei der Zusatzversorgungskasse der Evgl. Kirche
von Westfalen und der Evgl. Kirche im Rhein-
land (Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rhein-
land-Westfalen) zusätzlich versichert.

(5) Durch diesen Vertrag werden die Verpflichtun-
gen des Diakons gegen seine Diakonenanstalt
nicht berührt.

(Siegel), den 19.....

.....
(Unterschriften) (Unterschrift des Diakons)

.....
(Dienststelle)

.....
(Name des Angestellten)

Berechnung
der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) und der Dienstzeit (§ 20 BAT)

Geburts-tag: Einstellungs-tag:

A. Beschäftigungszeiten, Berechnungsstichtag 1. 4. 1961 - Einstellungs-tag

Arbeitgeber	Beschäftigt von	bis	Jahre	Tage

Summe 1
umgerechnet

dazu gem. § 72 Nr. 3

Summe 2
umgerechnet

Die Beschäftigungszeit rechnet vom ab.

15 Beschäftigungsjahre sind vollendet am, das 40. Lebensjahr am

B. Dienstzeiten, Berechnungsstichtag 1. 4. 1961 - Einstellungs-tag

Arbeitgeber	Beschäftigt von	bis	Jahre	Tage

a) Beschäftigungszeit nach A Summe 1

b) sonstige Dienstzeiten:

Summe
umgerechnet

Die Dienstzeit rechnet vom ab.

25 Dienstjahre sind vollendet am

40 Dienstjahre sind vollendet am

....., den 19.....

Das Presbyterium der Kirchengemeinde / Der Vorstand
des Gesamtverbandes / Der Kreissynodalvorstand:

Sachlich richtig und festgestellt:

.....
.....
.....

(Unterschriften)

Herausgegeben vom Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen, Bielefeld, Altstädter Kirchplatz 5. - Fern- ruf Nr.: 6 47 11 - 13 / 6 55 47 - 48. - Bezugspreis vierteljährlich 2,50 DM. - Bestellungen nehmen die örtlichen Postämter entgegen. - Postvertriebskennzeichen: I D 4185 B. - Konten der Landeskirchenkasse: Konto Nr. 140 69 beim Postscheck- amt Dortmund; Konto Nr. 525 bei der Stadtparkasse Bielefeld; Konto Nr. 2/189 bei der Darlehnsgenossenschaft der Westfälischen Inneren Mission in Münster. - Druck: Ernst Gieseking, Graphischer Betrieb, Bielefeld.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY

PHYSICAL CHEMISTRY
PROFESSOR J. H. GOLDSTEIN

LECTURE NOTES
BY J. H. GOLDSTEIN

1. INTRODUCTION
2. THERMODYNAMICS

3. STATISTICAL MECHANICS
4. TRANSPORT PROPERTIES

5. ELECTROLYTES
6. POLYMERS

7. SURFACES
8. SOLUTIONS

9. SOLIDS
10. LIQUIDS

11. GASES
12. PLASMAS

13. OPTICS
14. ACOUSTICS

15. RADIATION
16. BIOLOGICAL PHYSICS