

# Kirchliches Amtsblatt

## der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 7	Bielefeld, den 24. Oktober	1996
-------	----------------------------	------

### Inhalt

	Seite:		Seite:
Kirchliches Arbeitsrecht .....	197	Ordnung über die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter .....	200
Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF .....	197	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung .....	206
Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF ...	198	Kollektenplan für das Jahr 1997 .....	234
		Neu erschienene Bücher und Schriften .....	237

### Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt  
Az.: 44594/96/A 07-02

Bielefeld, den 16. 9. 1996

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat aufgrund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) die nachstehenden Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG bekanntgemacht werden. Die Arbeitsrechtsregelungen sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

#### I. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF

Vom 31. Juli 1996

##### § 1 Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans

Der Allgemeine Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF (AVGP.BAT-KF) wird wie folgt geändert:

#### 1. Berufsgruppe 1.1 – Mitarbeiter in der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit –

Die Berufsgruppe 1.1 wird wie folgt geändert:

Der Eingangssatz der Anmerkung 2 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„Werden in der Gemeinde- oder Jugendarbeit ausnahmsweise Mitarbeiter ohne eine der in dieser Berufsgruppe geforderten Ausbildungen eingestellt, werden sie wie folgt eingruppiert:“

#### 2. Berufsgruppe 2.10 – Pädagogische Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten –

Die Berufsgruppe 2.10 wird wie folgt geändert:

1. Fallgruppe 7 erhält folgende Fassung:

„7. Erzieherinnen als Ergänzungskräfte<sup>6, 7</sup> VII“

2. Folgende neue Fallgruppe 8 wird eingefügt:

„8. Erzieherinnen der Fallgruppe 7 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe oder in einer mindestens gleich bewerteten pädagogischen Tätigkeit VI b“

3. Die bisherigen Fallgruppen 8 bis 32 werden die Fallgruppen 9 bis 33 mit der Maßgabe, daß sich die in den bisherigen Fallgruppen 9, 15, 19, 27 und 32 angegebenen Fallgruppenzahlen jeweils um eine Zahl erhöhen.

4. Die Übersicht in der Anmerkung 12 wird wie folgt geändert:

a) Die Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 7 betreffende erste Zeile wird gestrichen.

b) Die Fallgruppenzahlen in der ersten Spalte werden jeweils um eine Zahl erhöht.

## § 2

**Übergangsvorschrift**

Für die Mitarbeiterinnen, die am 31. Juli 1996 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. August 1996 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gelten die bisherigen Eingruppierungsbestimmungen für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses weiter, soweit sie günstiger sind als die Eingruppierungsbestimmungen nach dieser Arbeitsrechtsregelung.

## § 3

**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 1996 in Kraft.

Iserlohn, den 31. Juli 1996

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende  
Drees

**II.**

**Arbeitsrechtsregelung zur Änderung  
der BAT-Anwendungsordnung und des  
BAT-KF**

Vom 31. Juli 1996

## § 1

**Änderung der BAT-Anwendungsordnung**

Die Ordnung zur Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT-Anwendungsordnung – BAT-AO) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 werden die Zahl „71.“ durch die Zahl „72.“ und das Datum „12. Juni 1995“ durch das Datum „15. Dezember 1995“ ersetzt.
2. In Buchstabe a von § 2 Nr. 9 a (zu § 15) wird in dem Wortlaut von § 15 Abs. 2 Unterabs. 1 und 2 jeweils die Angabe „26 Wochen“ durch die Worte „ein Jahr“ ersetzt.
3. In § 2 Nr. 21 a (zu § 39) erhält Absatz 2 des § 39 folgende Fassung:  
„(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.“
4. In § 2 wird nach Nr. 21 b (zu § 40) folgende Nr. 21 c eingefügt:

**„21 c. Zu § 41**

§ 41 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 die Angabe ‚Absatz 2‘ gestrichen wird.“

5. In § 2 wird nach Nr. 24 (zu § 48 a) folgende Nr. 24 a eingefügt:

**„24 a. Zu § 50**

§ 50 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Angestellten ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie,

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen. Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.

Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

Bei Angestellten in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.“

- b) Folgender Absatz 4 wird eingefügt:

„(4) Der Kontakt zwischen den Angestellten und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

Beurlaubten Angestellten soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Angestellten aus Anlaß der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

Die Angestellten haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.“

## § 2

**Änderung des BAT-KF**

Aus den Änderungen der BAT-Anwendungsordnung in § 1 ergeben sich folgende Änderungen im Wortlaut des BAT-KF:

1. § 15 wird wie folgt geändert:
- In Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen“ durch die Worte „ein Zeitraum von bis zu einem Jahr“ ersetzt.
  - In Absatz 2 Unterabs. 1 und 2 wird jeweils die Angabe „26 Wochen“ durch die Worte „einem Jahr“ ersetzt.
  - Folgende Protokollnotiz zu Absatz 1 wird eingefügt:  
„Protokollnotiz zu Absatz 1:  
Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.“
2. § 27 wird wie folgt geändert:
- In Abschnitt A Abs. 3 Unterabs. 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 50 Abs. 2 Satz 2“ durch die Angabe „§ 50 Abs. 3 Satz 2“ ersetzt.
  - In Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 2 wird die Angabe „§ 50 Abs. 2 Satz 2“ durch die Angabe „§ 50 Abs. 3 Satz 2“ ersetzt.
3. § 29 Abschn. B wird wie folgt geändert:
- In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 4“ ersetzt.
  - In Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 4“ ersetzt.
  - Absatz 6 wird wie folgt geändert:
    - In Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 4“ ersetzt.
    - In Satz 2 werden nach dem Wort „Anwendung“ die Worte „des EStG oder“ eingefügt.
  - In der Protokollnotiz Nr. 1 werden nach dem Wort „mit“ die Worte „nach dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte des § 64 oder § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 4“ ersetzt.
4. § 39 Abs. 2 erhält folgende Fassung:  
„(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.“
5. In § 41 Abs. 1 wird die Angabe „Absatz 2“ gestrichen.
6. In § 48 Abs. 3 werden in Satz 1 die Angabe „Abs. 2“ gestrichen und in Satz 2 die Angabe „§ 50 Abs. 2 Satz 2“ durch die Angabe „§ 50 Abs. 3 Satz 2“ ersetzt.
7. § 50 erhält folgende Fassung:
- „§ 50  
Sonderurlaub**
- (1) Angestellten ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie,
- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen. Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.
- Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens 3 Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.
- Bei Angestellten in Tageseinrichtungen für Kinder sowie im Schul- und Internatsdienst soll der Sonderurlaub für die Zeit bis zum Ende des laufenden Kindergartenjahres bzw. Schulhalbjahres bewilligt werden.
- (2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
- (4) Der Kontakt zwischen den Angestellten und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.
- Beurlaubten Angestellten soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Angestellten aus Anlaß der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.
- Die Angestellten haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

## Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.“

8. § 63 Abs. 5 Unterabs. 2 Buchst. i erhält folgende Fassung:

„i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.“

9. § 64 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „der §§ 64, 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Zahl „8“ durch die Zahl „4“ ersetzt.

b) Der Wortlaut der Protokollnotiz erhält folgende Fassung:

„Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 29 Abschn. B gilt entsprechend.“

10. Den Protokollnotizen zu Nr. 1 SR 2y wird folgende Protokollnotiz angefügt:

„6. Bis zum 31. Dezember 2000 können abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 Arbeitsverhältnisse nach § 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (BeschFG) begründet werden. Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.

Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 1 BeschFG gilt folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, daß es sich um ein Arbeitsverhältnis nach dem BeschFG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; sie muß mindestens sechs Monate betragen.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 5 Satz 1 bei Arbeitsverhältnissen
- aa) von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen,
- bb) von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
- aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
- bb) nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.
- e) Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart

wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluß eines Kalendermonats.

Ein Arbeitsverhältnis, daß für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch den Angestellten gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslaufzeit erzielt werden.

f) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Angestellte auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.

g) Die Nrn. 1, 3, 5, 7 und 8 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung.“

## § 3

**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 1996 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Ordnung über die Beurlaubung in besonderen Fällen (BO) vom 18. Februar 1990 für die Angestellten außer Kraft.

Iserlohn, den 31. Juli 1996

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende

Drees

## III.

**Ordnung über die Anwendung des  
Manteltarifvertrages  
für Arbeiterinnen und Arbeiter  
(MTArb-Anwendungsordnung - MTArb-AO)**

Vom 31. Juli 1996

## § 1

**Anwendung des MTArb**

(1) Im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke ist für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer der Rentenversicherung für Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiterinnen und Arbeiter), der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 anzuwenden, soweit nicht durch das kirchliche Recht oder aufgrund der Satzung des Diakonischen Werkes etwas anderes bestimmt ist.

(2) Auf die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Arbeiterinnen und Arbeiter sind ferner die in der An-

lage 2 genannten Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Angestellte nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) beschäftigt werden.

## § 2

### Besondere kirchliche Bestimmungen

Für die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder gilt folgendes:

#### 1. Zur Überschrift:

Der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter der Länder findet unter folgender Überschrift Anwendung:

„Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF)“.

#### 2. Zur Inhaltsübersicht

Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Zu § 14 wird das Wort „Dienstvereinbarung“ durch den Hinweis „(Wird nicht angewendet)“ ersetzt.

b) Zu § 22 wird das Wort „Lohntarifverträge“ durch das Wort „Lohnregelungen“ ersetzt.

c) Zu § 68 wird das Wort „Personalvertretung“ durch das Wort „Mitarbeitervertretung“ ersetzt.

d) Zu § 73 werden die Worte „Zeiten im Beitrittsgebiet“ durch den Hinweis „(wird nicht angewendet)“ ersetzt.

e) Zu Anlage 2 werden

aa) die Überschrift „Sonderregelungen“ eingefügt,

bb) zu Abschn. B SR 2e die Worte „Kranken- und Fürsorgeanstalten“ durch die Worte „den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen“ ersetzt.

#### 3. Zu § 1

§ 1 findet in folgender Fassung Anwendung:

### „§ 1

#### Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter, die im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit beschäftigt sind (Arbeiter).

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung ‚Arbeiter‘ umfaßt auch Arbeiterinnen.“

#### 4. Zu § 2

§ 2 findet in folgender Fassung Anwendung:

### „§ 2

#### Sonderregelungen

A. . . .

B. . . .

Für

a) bis d) . . .

e) Haus- und Küchenpersonal in den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,

f) Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,

g) bis i) . . .

k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,

l) und m) . . .

gilt der Tarifvertrag mit den Sonderregelungen des Abschnitts B der Anlage 2.

#### 5. Zu § 3

§ 3 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

a) In Absatz 1 Buchst. d werden nach dem Wort „Bundessozialhilfegesetzes“ die Worte „oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ eingefügt.

b) In Absatz 1 Buchst. e werden die Worte „Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag eine tarifliche Regelung für Angestellte“ durch die Worte „Einzelarbeitsvertrag der Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)“ ersetzt.

c) In Absatz 1 Buchst. f werden jeweils die Worte „der Länder“ und die Worte „oder als Wärter auf Parkplätzen, Kinderspielflächen oder dergleichen“ gestrichen.

d) In Absatz 1 Buchst. m werden die Worte „oder als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei“ gestrichen.

e) Absatz 2 findet in folgender Fassung Anwendung:

„(2) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken oder aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.“

#### 6. Zu § 4

§ 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 2 Satz 2 das Wort „Tarifvertrag“ durch die Worte „kirchliche Arbeitsrechtsregelung“ ersetzt wird.

#### 7. Zu § 5

§ 5 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß die Worte, „nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende“ durch die Worte „nach der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden“ ersetzt werden.

#### 8. Zu § 6

§ 6 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 2 folgender Unterabsatz angefügt wird:

„Unterabsatz 1 gilt auch bei Übernahme der Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF.“

**9. Zu § 7**

§ 7 – Gelöbnis – wird nicht angewendet.

**10. Zu § 8**

§ 8 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung.

a) In Absatz 6 Unterabs. 2 werden nach dem Wort „öffentlichen“ die Worte „oder kirchlichen“ eingefügt und die Worte „durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen obersten Dienstbehörde“ gestrichen.

b) Absatz 8 findet in folgender Fassung Anwendung:

„(8) Der Arbeiter hat sich im Dienst und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, wie es von Mitarbeitern des kirchlichen Dienstes erwartet wird.“

**11. Zu § 9 Abs. 1, § 11a, § 38 Absatz 1, § 39 Absatz 2 und § 40**

a) § 9 Abs. 1, § 11a, § 38 Abs. 1, § 39 Abs. 2 und § 40 finden mit der Maßgabe Anwendung, daß jeweils die Worte „Beamten des Arbeitgebers“ durch das Wort „Kirchenbeamten“ ersetzt wird.

b) In § 9 Abs. 2 werden in Buchstabe a die Worte „beim Bund auch der Vorhandwerker- oder Lehrgesellenzulage“ gestrichen und in Buchstabe b das Wort „Beamten“ durch das Wort „Kirchenbeamten“ ersetzt.

**12. Zu § 13 a**

§ 13 a findet mit der Maßgabe Anwendung, daß folgender Absatz 3 angefügt wird:

„(3) Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.“

**13. Zu § 14**

§ 14 – Dienstvereinbarung – wird nicht angewendet.

**14. Zu § 15**

§ 15 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

a) Die Protokollnotiz zu Absatz 7 findet in folgender Fassung Anwendung:

**„Protokollnotiz zu Absatz 7:**

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Arbeitsplatz ist der Platz, an dem der Arbeiter tatsächlich arbeitet.

Arbeitsstelle ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz befindet. Hat der Arbeiter einen Umkleideraum zu benutzen, zählt das Gebäude, in dem sich der Umkleideraum befindet, zur Arbeitsstelle.“

b) Folgende Protokollnotiz wird angefügt:

**„Protokollnotiz zu Absatz 8:**

Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.“

**15. Zu § 21**

§ 21 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 6 die Worte „(Akkord- bzw. Gedingelöhne im Bereich des Bundes auch Löhne bei leistungsabhängigen Arbeiten oder bei leistungsgebundenen Prämienverfahren) tarifvertraglich, im Bereich der Länder auch einzelvertraglich,“ durch die Worte „(Akkord- bzw. Gedingelöhne)“ und die Worte „im Monatslohntarifvertrag vereinbarten“ durch die Worte „in der Lohnregelung bestimmten“ ersetzt werden.

**16. Zu § 22**

§ 22 findet in folgender Fassung Anwendung:

**„§ 22  
Lohnregelung**

(1) Die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge werden nach Maßgabe der §§ 21, 24, 29 Abs. 1 und 3 in besonderen Lohnregelungen festgelegt.

(2) Die Einreihung in die Lohngruppen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb-KF (Anlage 1).“

**17. Zu § 24**

§ 24 Abs. 2 wird nicht angewendet.

**18. Zu § 27**

§ 27 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 Buchst. e nach dem Wort „Nachtarbeit“ die Worte „im Sinne des § 15 Abs. 8 Unterabs. 5“ angefügt werden.

**19. Zu § 29**

§ 29 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 4 die Worte „des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT)“ und die Angabe „BAT“ jeweils durch die Angabe „BAT-KF“ ersetzt werden.

**20. Zu § 29a**

§ 29a findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 3 in Buchstabe a die Worte „Wächter, Feuerwehrpersonal,“ und in Buchstabe d die Worte „im Bereich der Länder“ gestrichen werden.

**21. Zu § 30**

§ 30 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

a) In Absatz 2 Unterabs. 2 wird die Bezeichnung „BAT“ durch die Bezeichnung „BAT-KF“ ersetzt.

b) In Absatz 6 werden die Worte „Tarifvertrag, dessen Geltungsbereich auch räumlich begrenzt werden kann,“ durch die Worte „kirchliche Arbeitsrechtsregelung“ ersetzt.

**22. Zu § 31**

§ 31 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 6 die Worte „mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde“ gestrichen werden.

**23. Zu § 32**

§ 32 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 das Wort „tarifvertraglich“ durch die Worte „durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung“ ersetzt wird.

**24. Zu § 33**

§ 33 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

a) In Absatz 1 wird folgende Nr. 1a eingefügt:

„1a. zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte,“

b) Absatz 2 Buchst. i findet in folgender Fassung Anwendung:

„i) bei der Taufe, bei der Einsegnung (Konfirmation), bei der Erstkommunion oder bei einer entsprechenden religiösen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeiters 1 Arbeitstag,“

c) Absatz 3 Unterabs. 1 findet in folgender Fassung Anwendung:

„Zur Teilnahme an Tagungen wird den gewählten Vertretern in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung erteilt, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.“

**25. Zu § 35**

§ 35 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 Satz 4 die Worte „der Arbeitszeitordnung“ durch die Worte „des Arbeitszeitgesetzes“ ersetzt werden.

**26. Zu § 38**

§ 38 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 die Sätze 2 und 3 folgende Fassung erhalten:

„1. Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten wie folgt erstattet:

Beim Benutzen von Land- oder Wasserfahrzeugen	bis zu den Kosten der zweiten Klasse, bei Strecken über 100 km bis zu den Kosten der ersten Klasse,
Luftfahrzeugen	Touristen- oder Economyklasse,
Schlafwagen	Touristenklasse.

2. Für die Bemessung des Tage- und Übernachtungsgeldes werden die Arbeiter der Reisekostenstufe A zugeteilt.“

**27. Zu § 39**

§ 39 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 2 Satz 2 die Worte „im Monatslohtarifvertrag vereinbaren“ durch die Wor-

te „in der Lohnregelung bestimmten“ ersetzt werden.

**28. Zu § 40**

§ 40 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Nr. 3 folgender Unterabsatz angefügt wird:

„Satz 1 gilt ferner nicht, wenn sich an das beendete Arbeitsverhältnis unmittelbar ein Arbeitsverhältnis mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne von § 20 Abs. 2 BAT-KF anschließt.“

**29. Zu § 41**

§ 41 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „des Bundes-Angestelltarifvertrages (BAT)“ durch die Angabe „BAT-KF“ ersetzt.

b) In Absatz 1 Satz 2 wird jeweils die Angabe „BAT“ durch die Angabe „BAT-KF“ ersetzt.

**30. Zu § 42**

§ 42 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 7 nach den Worten „einen Tarifvertrag“ die Worte „oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung“ eingefügt werden.

**31. Zu § 44**

§ 44 findet in folgender Fassung Anwendung:

**„§ 44  
Zusätzliche Alters- und  
Hinterbliebenenversorgung**

Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen über die kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen.“

**32. Zu § 45**

§ 45 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß Absatz 2 Unterabs. 2 Buchst. d folgende Fassung erhält:

„d) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Kirchenbeamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit bei einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF.“

**33. Zu § 48**

§ 48 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Buchstabe c der Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabsatz 2 die Worte „nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder“ durch die Worte „nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter“ ersetzt werden.

**34. Zu § 48a**

§ 48a findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 10 die Worte „oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen“ gestrichen werden.

**35. Zu § 49**

§ 49 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Absatz 2 wird das Wort „vereinbart“ durch das Wort „geregelt“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 werden die Worte „eines Landes“ gestrichen.
- c) Absatz 5 Unterabs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:  
„Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt.“

**36. Zu § 54**

§ 54 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in der Protokollnotiz zu Abs. 1 nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Worte „des kirchlichen Dienstes nach § 20 Abs. 2 BAT-KF oder zu einem Arbeitgeber“ eingefügt werden.

**37. Zu § 55**

§ 55 findet in folgender Fassung Anwendung:

**„§ 55  
Sonderurlaub**

(1) Arbeitern ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung zu gewähren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen. Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.

Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) Der Kontakt zwischen den Arbeitern und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrecht erhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

Beurlaubten Arbeitern soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an

den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Arbeitern aus Anlaß der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.

Die Arbeiter haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.

**Protokollnotiz:**

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.“

**38. Zu § 57**

§ 57 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß folgender Absatz 3 angefügt wird:

„(3) Wird der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, in dem er nach den in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke geltenden Bestimmungen für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte kirchliche Mitarbeiter bereits eine längere Kündigungsfrist als nach Absatz 2 erreicht hat, bei demselben Arbeitgeber weiterbeschäftigt, gilt diese Kündigungsfrist weiter, bis die Kündigungsfrist nach Absatz 2 mindestens gleich lang ist.“

**39. Zu § 58**

§ 58 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in der Klammer die Worte „ohne die nach § 73 Abschn. A berücksichtigten Zeiten“ gestrichen werden.

**40. Zu § 59**

§ 59 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 folgender Unterabsatz angefügt wird:

„Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Austritt des Arbeiters aus der evangelischen Kirche.“

**41. Zu § 62**

§ 62 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

- a) In Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 werden jeweils nach den Worten „endet das Arbeitsverhältnis“ die Worte „– vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a –“ eingefügt.
- b) In Absatz 1 Satz 7 werden nach den Worten „in diesem Falle“ die Worte „– vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a –“ eingefügt.
- c) Folgender Absatz 3a wird eingefügt:

(3a) Das Arbeitsverhältnis eines berufsunfähigen Arbeiters endet nur, soweit es an einer zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz fehlt.“



**42. Zu § 65**

§ 65 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 2 Buchst. i nach den Worten „einen Tarifvertrag“ die Worte „oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung“ eingefügt werden.

**43. Zu § 66**

§ 66 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in Absatz 1 in der Klammer die Worte „ohne die nach § 73 Abschn. A berücksichtigten Zeiten“ gestrichen werden.

**44. Zu § 67**

§ 67 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in der Protokollnotiz zu Absatz 2 die Bezeichnung „BAT“ durch die Bezeichnung „BAT-KF“ ersetzt wird.

**45. Zu § 68**

§ 68 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß in der Überschrift und im Wortlaut jeweils das Wort „Personalvertretung“ durch das Wort „Mitarbeitervertretung“ und ferner im Wortlaut das Wort „Personalvertretungsrecht“ durch das Wort „Mitarbeitervertretungsrecht“ ersetzt wird.

**46. Zu § 72**

§ 72 findet in folgendem Wortlaut Anwendung:

**„§ 72  
Ausschlußfrist**

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach diesem Tarifvertrag und den ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen bestimmen, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist.“

**47. Zu § 73**

§ 73 wird nicht angewendet.

**48. Zu § 74**

§ 74 findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Soweit in anderen Arbeitsrechtsregelungen auf den MTL II-KF Bezug genommen wird oder der Hinweis „MTB II/MTL II“ enthalten ist, tritt dieser Tarifvertrag bzw. der Hinweis „MTArb“ an dessen Stelle; entsprechendes gilt für Bezugnahmen auf einzelne Vorschriften des MTL II-KF.“

Das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II-KF erhält die Bezeichnung „Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF – LGrV.MT-Arb-KF“. In seinem Abschnitt A Nr. 3 Abs. 4 und Nr. 5 Abs. 2 Satz 3 Buchst. b und Satz 4 Buchst. a bis f sowie Abs. 3 Satz 2, 4 und 5 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II-KF“ durch die Bezeichnung „MTArb-KF“ ersetzt.“

b) In Absatz 2 werden die Worte „der in § 76 Abs. 2 bezeichneten Tarifverträge“ durch die Worte „des MTL II-KF“ ersetzt.

**49. Zu § 75**

§ 75 findet in folgender Fassung Anwendung:

**„§ 75  
Bekanntmachung des MTArb-KF**

Der MTArb-KF wird vom Arbeitgeber an einer geeigneten Stelle ausgelegt oder den Arbeitern in sonstiger geeigneter Weise zugänglich gemacht.“

**50. Zu Anlage 1**

An die Stelle der Anlage 1 tritt gemäß § 3 der Wortlaut des MTArb-KF.

**51. Zu Anlage 2**

Aus der Anlage 2 finden die Sonderregelungen 2 e, 2 f und 2 k mit der Maßgabe Anwendung, daß in den Sonderregelungen 2 e

a) die Überschrift lautet:

„Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. e (SR 2 e)“

und

b) in Satz 2 der Protokollnotiz zu Nr. 1 die Bezeichnung „MTL“ durch die Bezeichnung „MTL-KF“ ersetzt wird.

**§ 3  
MTArb-KF**

Aus den §§ 1 und 2 ergibt sich der Wortlaut des MTArb-KF in der als Anlage 1 beigelegten Fassung. Die für den kirchlichen Bereich nicht zutreffenden Teile des MTArb sind durch Punkte (. . .) gekennzeichnet.

**§ 4  
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 1996 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten die Ordnung über die Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiter (MTL II-Anwendungsordnung – MTL II-AO) vom 10. September 1991 und die Ordnung über die Beurlaubung in besonderen Fällen (BO) vom 18. Februar 1990 außer Kraft.

Iserlohn, den 31. Juli 1996

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische  
Arbeitsrechtliche Kommission**  
Der Vorsitzende  
Drees

**Anlage 1<sup>1</sup>**

Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF)

**Anlage 2**

Folgende Tarifverträge sind in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

- a) Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II vom 9. Oktober 1963,
- b) Tarifvertrag über den Zusatzurlaub für Arbeiter, die unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeiten, vom 17. Dezember 1959,
- c) im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen:  
Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer vom 10. Februar 1965 in der für Personenkraftfahrer des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Fassung.

<sup>1</sup> Die Anlage 1 (MTArb-KF) wird nachstehend abgedruckt.

**Anlage 1**

(§ 3 MTArb-AO)

**Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen  
und Arbeiter in kirchlicher Fassung  
(MTArb-KF)**

**Inhaltsübersicht**

**Abschnitt I Geltungsbereich**

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

**Abschnitt II Arbeitsvertrag**

- § 4 Schriftform
- § 5 Probezeit

**Abschnitt III Beschäftigungszeit**

- § 6 Beschäftigungszeit

**Abschnitt IV Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- § 7 Gelöbnis
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Vertretung
- § 10 Ärztliche Untersuchung
- § 11 Schweigepflicht
- § 11a Haftung
- § 12 Belohnungen und Geschenke
- § 13 Nebentätigkeiten
- § 13a Personalakten
- § 14 *(wird nicht angewendet)*

**Abschnitt V Arbeitszeit**

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage
- § 15b Teilzeitbeschäftigung
- § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 17 Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- § 18 Arbeitsbereitschaft
- § 19 Mehrarbeitsstunden und Überstunden
- § 20 Arbeitsversäumnis

**Abschnitt VI Lohn**

- § 21 Lohngrundlagen, Lohnformen
- § 22 *Lohnregelungen*
- § 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
- § 24 Lohnstufen
- § 25 Nichtvolleistungsfähige Arbeiter
- § 26 Beschäftigungsort
- § 27 Zeitzuschläge
- § 28 (Ohne Inhalt)
- § 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
- § 29a Wechselschicht- und Schichtzulagen
- § 30 Lohnberechnung
- § 31 Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse
- § 32 Lohnanspruch
- § 33 Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung
- § 34 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen
- § 35 Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen
- § 36 Lohnzahlung bei Abordnung
- § 37 Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung
- § 38 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen
- § 39 Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen
- § 40 Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungsentchädigung

**Abschnitt VII Sozialbezüge**

- § 41 Sozialzuschlag
- § 42 Krankenbezüge
- § 42a Anzeige- und Nachweispflichten
- § 43 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 44 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 45 Jubiläumswendungen
- § 46 Beihilfen und Unterstützungen
- § 47 Sterbegeld

**Abschnitt VIII Urlaub**

- § 48 Erholungsurlaub
- § 48a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
- § 49 Zusatzurlaub
- § 50 Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
- § 51 Wartezeit
- § 52 Anrechnungsvorschriften
- § 53 Erfüllung des Urlaubsanspruchs
- § 54 Urlaubsabgeltung
- § 55 Sonderurlaub

**Abschnitt IX Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 56 Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf
- § 57 Ordentliche Kündigung
- § 58 Ausschluß der ordentlichen Kündigung
- § 59 Außerordentliche Kündigung
- § 60 Änderungskündigung
- § 61 Schriftform der Kündigung
- § 62 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 63 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 64 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

**Abschnitt X Übergangsgeld**

- § 65 Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld
- § 66 Bemessung des Übergangsgeldes
- § 67 Auszahlung des Übergangsgeldes

**Abschnitt XI Sonstige Vorschriften**

- § 68 Beteiligung der *Mitarbeitervertretung*
- § 69 Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen
- § 70 Schutzkleidung
- § 71 Dienstkleidung
- § 72 Ausschußfrist

**Abschnitt XII Übergangs- und Schlußvorschriften**

- § 73 (*wird nicht angewendet*)
- § 74 Übergangsvorschriften
- § 75 Bekanntmachung des Tarifvertrages
- § 76 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

**Anlage 1****Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF****Anlage 2****Sonderregelungen**

A. ...

B. ...

SR 2 a bis SR 2 d ...

SR 2 e Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in *den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen*

SR 2 f Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen

SR 2 g bis SR 2 i ...

SR 2 k Sonderregelungen für vorübergehend beschäftigte und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter

SR 2 l und 2 m ...

**Anlage 3 ...****ABSCHNITT 1****Geltungsbereich****§ 1****Allgemeiner Geltungsbereich**

(1) *Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter, die im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit beschäftigt sind (Arbeiter).*

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeiter“ umfaßt auch Arbeiterinnen.

**§ 2****Sonderregelungen**

A. ...

B. ...

Für

a) bis d) ...

e) *Haus- und Küchenpersonal in den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,*f) *Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,*

g) bis i) ...

k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,

l) und m) ...

gilt der Tarifvertrag mit den Sonderregelungen des Abschnitts B der Anlage 2.

**§ 3****Ausnahmen vom Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) bis c) ...

d) Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten,

e) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die durch Einzelarbeitsvertrag der Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) gilt,

f) erwerbsbeschränkte Personen oder Personen in einer Beschäftigung, die nicht der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt, sofern sie in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten verwendet werden,

g) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,

h) bis l) ...

m) *Arbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt oder die nebenberuflich tätig sind.*

(2) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken oder aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

#### Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. m:

Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigte Arbeiter, die ihre Arbeitertätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben.

Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nicht selbständiger Beschäftigung die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters beträgt, oder wenn bei selbständiger Erwerbstätigkeit diese einen entsprechenden Umfang hat. Einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit steht der Bezug einer Versorgung oder Vollrente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich.

### ABSCHNITT II Arbeitsvertrag

#### § 4 Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch *kirchliche Arbeitsrechtsregelung* vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

#### § 5 Probezeit

Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wird oder der Arbeiter im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach *der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden* bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird. Hat der Arbeiter in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltag entspricht.

### ABSCHNITT III Beschäftigungszeit

#### § 6 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Abs. 1 Buchst. m werden nicht berücksichtigt.

Ist der Arbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, daß die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt der Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag, dem MTArb-O oder von einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfaßt wird, werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

*Unterabsatz 1 gilt auch bei Übernahme der Dienststelle oder geschlossener Teile einer solchen von einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF.*

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

(4) Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten 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 Arbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlußfrist nicht erbracht werden, ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlußfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

### ABSCHNITT IV Allgemeine Arbeitsbedingungen

#### § 7 Gelöbnis (wird nicht angewendet)

#### § 8 Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten oder sich aus den näheren Umständen ergebenden Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(2) Er hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet

werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.

(3) In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Gemeinwohls hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

(4) ...

(5) Im Bedarfsfall ist der Arbeiter zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.

(6) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.

Dem Arbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen oder *kirchlichen* Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in *besonderen Fällen von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird*.

(7) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen beobachteten Sachverhalt, der zu einer Schädigung der Verwaltung oder des Betriebes führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(8) Der Arbeiter hat sich *im Dienst und außerhalb des Dienstes* so zu verhalten, wie es von *Mitarbeitern* des *kirchlichen* Dienstes erwartet wird.

## § 9

### Vertretung

(1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und *Kirchenbeamten* mit gleichzuwertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

(2) Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, erhält er vom ersten Tage an

a) bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe - ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage -,

b) bei Vertretung eines Angestellten oder *Kirchenbeamten* zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 v.H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

## § 10

### Ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeiter 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 Arbeiter dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

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

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.

## § 11

### Schweigepflicht

(1) Der Arbeiter hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

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

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

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

## § 11 a

### Haftung

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

## § 12

### Belohnungen und Geschenke

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

(2) Werden dem Arbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit

angeboten, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

### § 13 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten gegen Entgelt darf der Arbeiter nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.

### § 13 a Personalakten

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

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

(3) *Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.*

#### Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

### § 14 (wird nicht angewendet)

## ABSCHNITT V Arbeitszeit

### § 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Arbeitern, die ständig Wechsel- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt,
- c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein

muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

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

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

(5) ...

(6) In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

Auf Antrag des Arbeiters ist auch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen. Für diese Freizeit wird – bei Ausgleich an einem Wochenfeiertag neben dem Lohn nach § 34 Abs. 2 – der Monatsregelohn fortgezahlt.

(6 a) Der Arbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Lohnberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit bewertet und mit dem Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) entlohnt.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Arbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stunden-garantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitaus-

gleichs nach Unterabsatz 3 wird der Monatsregel-lohn fortgezahlt.

(6 b) Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 – mit Ausnahme der in die verlängerte regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2) fallenden Arbeitsbereitschaft – und nach Sonderregelungen einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft – mit Ausnahme der Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit, einschließlich einer etwaigen Wegezeit – werden Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Vorfesttagen, für Nachtarbeit und für Arbeit an Samstagen nicht gezahlt.

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

(8) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

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

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

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

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

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

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

(9) Ruhepausen (ausgenommen in Wechselschichten) sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle oder zum und vom Sammelplatz werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Werden im unmittelbaren Anschluß an die im Dienstplan bestimmte tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist; bei mehr als drei Arbeitsstunden beträgt die Pause eine halbe Stunde.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

#### **Protokollnotizen zu Absatz 4 und 5: ...**

#### **Protokollnotiz zu Absatz 7:**

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. *Arbeitsplatz ist der Platz, an dem der Arbeiter tatsächlich arbeitet.*

*Arbeitsstelle ist das Gebäude, in dem sich der Arbeitsplatz befindet. Hat der Arbeiter einen Umkleideraum zu benutzen, zählt das Gebäude, in dem sich der Umkleideraum befindet, zur Arbeitsstelle.*

#### **Protokollnotiz zu Absatz 8:**

*Die kirchliche überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.*

### **§ 15 a**

#### **Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage**

(1) Der Arbeiter wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 48 Abs. 8 Unterabs. 1) unter Zahlung des Urlaubslohnes von der Arbeit freigestellt. Der neueingestellte Arbeiter erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Arbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(3) Wird der Arbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

### **§ 15 b**

#### **Teilzeitbeschäftigung**

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeit-

beschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, daß er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### § 16

#### Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

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

(2) An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes erteilt. Dem Arbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes erteilt.

### § 17

#### Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

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

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

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

### § 18

#### Arbeitsbereitschaft

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

Der Arbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Ar-

beitszeit Arbeitsbereitschaft zu leisten; sie darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitsbereitschaft wird bei der Lohnberechnung mit 50 v.H. als Arbeitszeit bewertet, jedoch ist mindestens der Monatsregellohn nach § 21 Abs. 4 Satz 1 oder der Teil davon zu zahlen, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

### § 19

#### Mehrarbeitsstunden und Überstunden

(1) Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 38½ Stunden in der Woche hinausgehen. Überschreitungen der 38½ Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitenausgleichs oder dadurch eintreten, daß an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.

(2) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

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

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitstag, Tag einer Freistellung nach § 15 a sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.

Für jeden zurückliegenden Wochenfeiertag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, sind die Stunden mitzuzählen, für die nach §§ 33, 34 und 35 der Lohn fortzuzahlen ist. Es sind auch die Ausgleichsstunden für die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeit (§ 15 Abs. 6) mitzuzählen.

Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden für den Lohnzeitraum, in dem die Überstunden geleistet worden sind, lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 27 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt. Nicht ausgeglichene Überstunden werden spätestens nach



Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt.

§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2, 3 und 5 bleibt unberührt.

## § 20 Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeiter unbeschadet des § 33 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

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

## ABSCHNITT VI Lohn

### § 21 Lohngrundlagen, Lohnformen

(1) Der Lohn wird nach  
a) der Tätigkeit (Lohngruppen),  
b) den Lohnstufen,  
c) dem Lebensalter  
bemessen.

(2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.

(3) Der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.

(4) Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregelohn. Zum Monatsregelohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit.

Der Monatsbetrag für Mehrarbeit ist das 4,348fache des Lohnes für die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (§ 30 Abs. 5).

(5) Der Monatsregelohn zuzüglich der nicht unter Absatz 4 fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5) ist der Monatslohn.

(6) *Abweichend von Absatz 2 können leistungsgebundene Löhne (Akkord- bzw. Gedingelöhne) vereinbart werden.* Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des um den *in der Lohnregelung bestimmten* Betrag verminderten Monatstabellenlohnes bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v.H. erreicht werden.

### § 22 Lohnregelungen

(1) *Die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge sowie die leistungsgebundenen Löhne werden nach Maßgabe der §§ 21, 24, 29 Abs. 1 und 3 in besonderen Lohnregelungen festgelegt.*

(2) *Die Einreihung in die Lohngruppen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb-KF (Anlage 1).*

### § 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter

(1) Vor Vollendung des 20. Lebensjahres beträgt der Lohn

a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 85 v.H.,  
b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 100 v.H.  
des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1.

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

### § 24 Lohnstufen

(1) Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe. Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er den Lohn der nächsten Lohnstufe der Monatslohntabelle bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

Für die Ermittlung der Lohnstufe des Monatstabellenlohnes können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

(2) *(wird nicht angewendet)*

### § 25 Nichtvolleistungsfähige Arbeiter

(1) Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v.H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grund seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

### § 26 Beschäftigungsort

Beschäftigungsort ist die Gemeinde, in der die Arbeitsstelle liegt.

### § 27 Zeitzuschläge

- (1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde
- |   |           |
|---|-----------|
| a) für Mehrarbeit und Überstunden   | 25 v.H.,  |
| b) für Arbeit an Sonntagen  | 30 v.H.,  |
| c) für Arbeit an  |           |
| aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag  |           |
| – ohne Freizeitausgleich  | 135 v.H., |
| – bei Freizeitausgleich   | 35 v.H.,  |
| bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,   |           |
| – ohne Freizeitausgleich  | 150 v.H., |
| – bei Freizeitausgleich   | 50 v.H.,  |
| d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem |           |
| aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag  | 25 v.H.,  |
| bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag  | 100 v.H.  |
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen,
- |   |          |
|---|----------|
| e) für Nacharbeit <i>im Sinne des § 15 Abs. 8 Unterabs. 5</i> | 2,50 DM, |
| f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr  | 1,25 DM. |

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e wird nicht gezahlt für Nächte, für die Übernachtungsgeld zusteht, ohne daß eine Unterkunft in Anspruch genommen worden ist.

### § 28 (Ohne Inhalt)

### § 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

- (1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschwernis ein Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
- den Arbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt oder
  - außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelregend ist oder
  - unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muß.
- (2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.
- (3) Lohnzuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe oder durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

(4) Bauaufseher und Meißgehilfen können in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 2 des *BAT-KF* in der jeweils geltenden Fassung eine Baustellenzulage erhalten, wenn sie unter gleichen Umständen mit Angestellten oder Beamten zusammenarbeiten, denen eine Baustellenzulage nach § 33 Abs. 2 *BAT-KF* bzw. nach der Erschwerniszulagenverordnung für Beamte gezahlt wird. Lohnzuschläge nach Absatz 1, die aus demselben Anlaß gezahlt werden, werden auf die Baustellenzulage angerechnet.

### § 29a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Arbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 200 DM monatlich.

(2) Der Arbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
  - weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
  - weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
  - 18 Stunden,
  - 13 Stunden
 geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- Unterabsatzes 1 Buchst. a 120 DM,
  - Unterabsatzes 1 Buchst. b
    - Doppelbuchst. aa 90 DM
    - Doppelbuchst. bb 70 DM
- monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

- Pförtner,
- und c) . . . ,
- Arbeiter, bei denen die Besonderheit der Wechselschicht- oder Schichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist,
- . . .

(4) Bei der Berechnung der Zeitzuschläge (§ 27 Abs. 1) und des Sterbegeldes (§ 47 Abs. 3) bleiben die Wechselschicht- und Schichtzulagen unberücksichtigt.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:**

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

**§ 30****Lohnberechnung**

(1) Durch den Monatsregelohn wird die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) ergebende Arbeitszeit des Kalendermonats abgegolten.

(2) Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregelohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die nach § 15 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt.

Arbeitsstunden, die der nicht vollbeschäftigte Arbeiter über die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsregelohnes ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Arbeiter für jede zusätzliche im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) geleistete Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregelohnes und des Sozialzuschlages eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters, sofern er den Sozialzuschlag (§ 41) nicht bereits auf Grund des § 41 in Verbindung mit § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT-KF in voller Höhe erhält; § 19 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige, im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird der Lohn

a) für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch nicht besteht, um den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregelohnes,

b) abweichend von Buchstabe a für jeden vollen Arbeitstag, für den ein Lohnanspruch nicht besteht, um den Teil des Monatsregelohnes, der dem Verhältnis eines Arbeitstages zu der Zahl der Arbeitstage des vollen Kalendermonats entspricht,

gekürzt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregelohnes ist der Monatsregelohn durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15) zu teilen.

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Monatsregelohnes, sind die auf die einzelnen Anspruchszeiträume entfallenden Teile des Monatsregelohnes unter sinngemäßer Anwendung des Absatzes 3 Buchst. b zu berechnen.

(5) Für jede Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der

Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a zu zahlen.

(6) Durch *kirchliche Arbeitsrechtsregelung* oder im Einzelfall durch Einzelarbeitsvertrag kann zur pauschalen Zahlung des Überstundenlohnes, der Zeitzuschläge oder der sonstigen Lohnzuschläge oder des Lohnes für Arbeitsbereitschaft ein Pauschalzuschlag, ein Gesamtpauschalzuschlag, ein Pauschallohn oder ein Gesamtpauschallohn festgesetzt werden. Absatz 3 gilt entsprechend.

**Protokollnotizen:**

1. Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Pfennigs von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

2. Arbeitstage im Sinne des Absatzes 3 sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein Feiertag vorläge oder der Arbeiter aus anderen Gründen (z.B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, einer Freistellung nach § 15 a; Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.

**§ 31****Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse**

(1) Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0 Uhr und endet am Letzten des Monats 24 Uhr.

(2) Der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge sind am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil des Monatslohnes nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b oder den entsprechenden Sonderregelungen hierzu für die Tage des Vormonats, für die Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zugestanden haben. Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubslohn oder Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder

Monatsregelohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zustehen, steht auch nicht der Teil des Monatslohnes im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Monatsregelohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge im Sinne des § 42 Abs. 2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Monatslohnes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;

nimmt der Arbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neuangestellter Arbeiter behandelt.

(3) Für die Zahlung eines nach § 30 Abs. 6 vereinbarten Pauschalzuschlages, Gesamtpauschalzuschlages, Pauschallohnes oder Gesamtpauschallohnes gilt Absatz 2 Satz 1 bis 3.

(4) Eine Überzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt als Vorschuß auf die dem Arbeiter gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger zustehenden Ansprüche auf Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie auf die dem Arbeiter wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen seinen Arbeitgeber zustehenden Ansprüche. Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

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

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszuzahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten

verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen.

(7) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(8) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden.

Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Arbeiter kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuß auf die Rente gewährt werden.

## § 32

### Lohnanspruch

(1) Der Lohn wird, sofern *durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung* nicht etwas anderes bestimmt ist, nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.

(2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den §§ 33 und 35 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne die Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

## § 33

### Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

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

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht
  - a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
  - b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
  - c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen,
  - d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeiters veranlaßt sind,
  - e) bei Heranziehung zum Feuerlöschdienst, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachdienst oder zum Seenotrettungsdienst zwecks Rettung von Menschenleben, zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses,
  - f) bei Heranziehung zur Bestattung von Verstorbenen, soweit sich die Verpflichtung aus der Ortssatzung ergibt,

1a. zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte,

## 2. aus folgenden Anlässen:

- a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Arbeiters, sofern der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
- b) bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlichen oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeiters, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten,
- c) bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender,
- d) zum Ablegen von beruflichen Prüfungen oder von Fortbildungsprüfungen (z.B. Abschlußprüfungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfungen), sofern die Ausbildung oder die Fortbildung im dienstlichen oder betrieblichen Interesse gelegen hat,
- e) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Arbeitsstelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
- f) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeiters bedroht.

In den Fällen der Nr. 1 sowie der Nr. 2 Buchst. a bis c besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

- a) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand 2 Arbeitstage,
- b) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen 3 Arbeitstage,
- c) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeiters 1 Arbeitstag,
- d) bei der Eheschließung des Arbeiters 2 Arbeitstage,
- e) bei der Niederkunft der mit dem Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau 2 Arbeitstage,
- f) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage,
- g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Arbeiter in demselben Haushalt gelebt haben, 2 Arbeitstage,

- h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g genannten Person, die nicht mit dem Arbeiter in demselben Haushalt gelebt hat, 1 Arbeitstag,
- i) *bei der Taufe*, bei der Einsegnung (*Konfirmation*), bei der Erstkommunion oder bei einer entsprechenden religiösen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeiters 1 Arbeitstag,
- k) bei der silbernen Hochzeit des Arbeiters 1 Arbeitstag,
- l) bei schwerer Erkrankung
  - aa) des Ehegatten,
  - bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
  - cc) der im Haushalt des Arbeiters lebenden Eltern oder Stiefeltern des Arbeiters, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, bis zu 6 Kalendertagen im Kalenderjahr,

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

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

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

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

(3) *Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter und der Gewerkschaften einschließlich deren Untergliederungen Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung erteilt, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.*

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund bzw. mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

*Arbeitern, die der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang zu erteilen. Dies gilt entsprechend für die Tätigkeit von Arbeitern in der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission für Rheinland, Westfalen und Lippe.*

(4) Bei Verhinderung anderer Art, namentlich durch dringende persönliche Angelegenheiten des Arbeiters, kann das Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes erlaubt werden. Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

(5) In begründeten Einzelfällen kann das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung erlaubt werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

### § 34

#### Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

(1) Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gilt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

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

(2) Wird nach § 15 Abs. 6 die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit oder Wochenfeiertagsarbeit ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag ausgeglichen, wird für die ausgeglichenen Arbeitsstunden ebenfalls der Lohn nach Absatz 1 Unterabs. 1 fortgezahlt.

### § 35

#### Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausge-

fallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Der Lohn wird nur gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des *Arbeitszeitgesetzes*, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage, fortgezahlt.

### § 36

#### Lohnzahlung bei Abordnung

Bei einer Abordnung an einen Ort außerhalb des ständigen Beschäftigungsortes erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Tag der Abordnung einschließlich der Reisetage den Lohn für so viel Stunden, wie er am ständigen Beschäftigungsort geleistet hätte. Daneben wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.

### § 37

#### Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellenlohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

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

#### Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:

Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

#### Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:

Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.

### § 38

#### Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen

- (1) Für die Erstattung von
  - a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
  - b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld bzw. Trennungentschädigung),
  - c) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
  - d) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen  
und
  - e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichem oder betrieblichem Anlaß

sind die für die *Kirchenbeamten* jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten wie folgt erstattet:

Beim Benutzen von	bis zu den Kosten der
Land- oder Wasserfahrzeugen	zweiten Klasse,
	<i>bei Strecken über 100 km bis zu den Kosten der ersten Klasse,</i>
Luftfahrzeugen	Touristen- oder Economyklasse,
Schlafwagen	Touristenklasse.

2. Für die Bemessung des Tage- und Übernachtungsgeldes werden die Arbeiter der Reisekostenstufe A zugeteilt.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes der Weg des Arbeiters zur Arbeitsstelle um mehr als 4 km, werden die Vorschriften über Dienstgänge angewendet.

### § 39

#### Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen

(1) Bei der Dienstreise erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Reisetag für so viel Stunden, wie er am Beschäftigungsort geleistet hätte.

(2) Der Arbeiter, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Beschäftigungsort oder zwischen zwei auswärtigen Beschäftigungsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisedauer die Hälfte, insgesamt jedoch höchstens das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des um den *in der Lohnregelung bestimmten Betrag* verminderten Monatstabellenlohnes. Für die Bemessung der Reisedauer sind die für die *Kirchenbeamten* jeweils geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden.

(3) Neben dem Lohn und der Entschädigung wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.

### § 40

#### Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungentschädigung

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld bzw. Trennungentschädigung sind die für die *Kirchenbeamten* jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Bei der Anwendung des § 10 des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder ist die Tarifklasse II maßgebend.

2. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 BUKG oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Arbeiter zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Arbeitern ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

3. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, hat der Arbeiter die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des BUKG oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

- a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt

aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den MTArb-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,

- b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Arbeiter endet.

*Satz 1 gilt ferner nicht, wenn sich an das beendete Arbeitsverhältnis unmittelbar ein Arbeitsverhältnis mit einem kirchlichen Arbeitgeber im Sinne vom § 20 Abs. 2 BAT-KF anschließt.*

4. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des BUKG oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Arbeiter, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihr zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Arbeiter wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

## ABSCHNITT VII Sozialbezüge

### § 41 Sozialzuschlag

(1) Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT-KF als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. Soweit nach § 29 BAT-KF auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT-KF anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlages anstelle des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT-KF der § 30 Abs. 2 Unterabs. 1.

(2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

### § 42 Krankenbezüge

(1) Wird der Arbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsofopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Arbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(2) Der Arbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohnes – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages –, der ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Arbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder



b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Arbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt nicht,

a) wenn der Arbeiter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,

c) für den Zeitraum, für den die Arbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Arbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuß gezahlt, als ob er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuß bei einer Beschäftigungszeit

a) von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen,

b) von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalender-

jahr oder erleidet der Arbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) Krankengeldzuschuß wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Arbeiter Bezüge auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den MT-Arb-O oder einen Tarifvertrag *oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung* wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuß und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Arbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Arbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettourlaubslohn gezahlt. Nettourlaubslohn ist der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags –, vermindert um die gesetzlichen Abzüge.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Arbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Arbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

**Protokollnotiz zu Absatz 6:**

Hat der Arbeiter in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Arbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

**Übergangsvorschrift zu Absatz 3 Satz 2 Buchst. a:**

Einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.

**§ 42 a****Anzeige- und Nachweispflichten**

(1) In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Arbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Arbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, daß der Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraus-

sichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder

b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 42 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

**§ 43****Forderungsübergang bei Dritthaftung**

(1) Kann der Arbeiter auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeiter Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Arbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, daß der Arbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

**§ 44****Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Der Arbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen über die kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen.

**§ 45****Jubiläumswendungen**

(1) Arbeiter erhalten als Jubiläumswendung bei Vollendung einer Jubiläumszeit (Absatz 2)

von 25 Jahren	600 DM,
von 40 Jahren	800 DM,
von 50 Jahren	1000 DM.

(2) Jubiläumszeit im Sinne des Absatzes 1 ist die Beschäftigungszeit.

Anzurechnen sind ferner

a) nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit

- aa) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Bereich der Bundesrepublik Deutschland und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören,
  - bb) bei kommunalen Spitzenverbänden,
  - cc) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
- während derer die vorgenannten Arbeitgeber von diesem oder einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfaßt waren,
- b) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
  - c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe b anzurechnen sind,
  - d) *nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Kirchenbeamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachte Zeiten einer Tätigkeit bei einem kirchlichen Arbeitgeber nach § 20 Abs. 2 BAT-KF.*

§ 6 Abs. 1 Unterabs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

Zur Jubiläumszeit rechnen auf Antrag auch Zeiten, die bei dem Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger in einem Beschäftigungsverhältnis vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind, sofern sie nicht vor einem Ausscheiden im Sinne des § 6 Abs. 1 Unterabs. 3 liegen.

§ 6 Abs. 4 gilt für die Jubiläumszeit entsprechend.

(3) Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt; § 6 Abs. 1 Unterabs. § 2 gilt entsprechend. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der Jubiläumszuwendung den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(4) Vollendet der Arbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 55 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Jubiläumszeit nach Absatz 1, wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Jubiläumszeit gewährt.

(5) Ist bereits aus Anlaß einer nach anderen Bestimmungen berechneten Jubiläumszeit eine Jubiläumszuwendung gewährt worden, ist sie auf die Jubiläumszuwendung nach Absatz 1 anzurechnen.

#### § 46

##### Beihilfen und Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen

werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfenvorschriften des Bundes sind nicht beihilfefähig. Nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

#### § 47 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Arbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 55 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
  - b) die Abkömmlinge des Arbeiters
- Sterbegeld.

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

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Arbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für den Sterbetag und die restlichen Tage des Sterbemonats der anteilige Monatsregellohn (§ 30 Abs. 3) sowie für zwei weitere Monate der Monatsregellohn des Verstorbenen gewährt. Bei einem nicht vollbeschäftigten Arbeiter vermindert sich das Sterbegeld nach Satz 1 im Verhältnis der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1.

Zu dem Sterbegeld nach Unterabsatz 1 wird der Sozialzuschlag in der zuletzt bezogenen Höhe gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausbezahlt.

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

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

§ 31 Abs. 6 gilt entsprechend.

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

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

Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

## ABSCHNITT VIII Urlaub

### § 48 Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter

a) den Monatsregellohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,

b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Absatz 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchstabe a der Monatsregellohn gezahlt wird.

(3) Der Zuschlag nach Absatz 2 Buchst. b ergibt sich aus der Summe

a) des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5),

b) der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,

c) des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden und

d) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29),

die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben, geteilt durch die Zahl der in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder im laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) und als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden an die Stelle des Zeitraumes vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) mit Ausnahme der beiden letzten abgerechneten Lohnzeiträume. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabsatz 1 Buchst. a bis d allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Zuschlag um 80 v. H. des Vomhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.

(4) Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalloon vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlages nach Absatz 2 Buchst. b. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschalloon oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschalloon oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.

(5) Der Arbeiter, der im leistungsgebundenen Lohnverfahren im Sinne des § 21 Abs. 6 arbeitet, erhält anstelle des Lohnes nach Absatz 2 für jede Stunde, die er dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten hätte, den Lohn einschließlich der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis f, mit Ausnahme des Zeitzuschlages für Mehrarbeit, sowie der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29), der im Durchschnitt in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, mit Ausnahme derjenigen Entschädigungen, die einen Aufwand abgelten. Der Durchschnitt errechnet sich aus dem Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1, der in dem letzten abgerechneten Lohnzeitraum (§ 31 Abs. 1) gezahlt worden ist, geteilt durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden. Sind nach Ablauf des letzten abgerechneten Lohnzeitraumes (§ 31 Abs. 1) allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Lohn einschließlich der Zuschläge nach Satz 1 um den Vomhundertsatz der allgemeinen Lohnerhöhung.

(6) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter treten a) an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit und

b) an die Stelle der Überstunden die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(7) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

bis zum vollendetem	
30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
nach vollendetem	
30. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach vollendetem	
40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag

im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um  $\frac{1}{260}$  des Urlaubs nach Absatz 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

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

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(9) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(10) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 55 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 55 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(11) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Arbeiter wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 62) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 10 Satz 1 zu vermindern ist.

(12) Vor Anwendung der Absätze 10 und 11 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz zusammenzurechnen.

(13) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen

Urlaubstag aufgerundet; Absatz 8 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

#### Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabs. 2:

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

- a) ein freier Tag nach § 15 a,
- b) der Zeitpunkt, von dem an nach § 42 Krankenbezüge zu zahlen sind,
- c) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach *der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter* zu bemessen ist.

#### § 48 a

#### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Der Arbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

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

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

§ 48 Abs. 8 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Arbeiter, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 verlängert ist.

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

(8) Bei nicht vollbeschäftigten Arbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 8 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.

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

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

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

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

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

#### **§ 49**

##### **Zusatzurlaub**

(1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.

(2) Die als gesundheitsgefährdend im Sinne des Absatzes 1 geltenden Arbeiten sowie die Höhe des Zusatzurlaubs werden besonders *geregelt*.

(3) ...

(4) *Der Arbeiter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 v.H. und weniger als 50 v.H. erhält einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.*

(5) *Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.*

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 8 und 10 bis 13 entsprechend.

#### **§ 50**

##### **Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**

Der Arbeiter darf während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Übt er eine solche Tätigkeit aus, verliert er den Anspruch auf Urlaubslohn für die Tage der Erwerbstätigkeit.

#### **§ 51**

##### **Wartezeit**

Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, die bei dem Arbeitgeber zurückgelegt sein muß, geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Arbeiter vorher ausscheidet. Vor der Einstellung im laufenden Urlaubsjahr bei dem Arbeitgeber verbrachte Zeiten sind auf die Wartezeit anzurechnen.

#### **§ 52**

##### **Anrechnungsvorschriften**

(1) Der Urlaub, der für dasselbe Urlaubsjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährt oder abgegolten worden ist oder abgegolten ist, wird auf die Urlaubsdauer angerechnet.

(2) Erkrankt der Arbeiter während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 42 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Arbeiter hat sich jedoch nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird dann erneut festgesetzt.

#### **§ 53**

##### **Erfüllung des Urlaubsanspruchs**

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

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Grün-

den, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Läuft die Wartezeit (§ 51) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

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

(2) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, daß der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeiter dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 42 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

#### § 54

##### Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 56 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Arbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeiter nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 11 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag wird der Urlaubslohn ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags gezahlt, der dem Arbeiter für einen Urlaubstag in dem Kalendermonat, in dem er ausgeschieden ist, zugestanden hätte.

#### Protokollnotiz zu Absatz 1:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber *des kirchlichen Dienstes nach § 2 Abs. 2 BAT-KF oder zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 40 Nr. 3 Satz 2 Buchst. a* übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

#### § 55

##### Sonderurlaub

(1) Arbeitern *ist* auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung zu gewähren, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen. *Der Arbeitgeber darf den Antrag nur ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen, insbesondere, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich war, eine geeignete Ersatzkraft zu gewinnen.*

*Die Dauer des Sonderurlaubs ist entsprechend dem Antrag festzulegen und auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden. Der Antrag auf Bewilligung oder Verlängerung des Sonderurlaubs ist spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Bewilligungs- oder Verlängerungszeitraums zu stellen.*

(2) Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) *Der Kontakt zwischen den Arbeitern und dem Arbeitgeber soll von beiden Seiten aufrechterhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.*

*Beurlaubten Arbeitern soll zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Der Arbeitgeber soll sich an den Fortbildungskosten angemessen beteiligen. Bezüge werden den beurlaubten Arbeitern aus Anlaß der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht gewährt.*

*Die Arbeiter haben Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Ablauf des Sonderurlaubs. Ein Anspruch auf Übertragung der vor dem Sonderurlaub wahrgenommenen Tätigkeiten besteht nicht.*

#### Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

## ABSCHNITT IX

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses****§ 56****Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf**

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

(2) Das Arbeitsverhältnis, das für eine kalendermäßig bestimmte Frist eingegangen ist, endet durch Zeitablauf.

(3) Das Arbeitsverhältnis, dessen Dauer nach seinem Zweck bestimmt ist oder das befristet bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses eingegangen ist, endet mit Erreichen des Zweckes bzw. mit dem Eintritt des Ereignisses. Der Arbeitgeber soll den Arbeiter angemessene Zeit vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinweisen.

**§ 57****Ordentliche Kündigung**

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Arbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr	einen Monat zum Monatschluß,
-------------------	------------------------------

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,
von mindestens acht Jahren	vier Monate,
von mindestens zehn Jahren	fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) *Wird der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, in dem er nach den in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke geltenden Bestimmungen für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte kirchliche Mitarbeiter bereits eine längere Kündigungsfrist als nach Absatz 2 erreicht hat, bei demselben Arbeitgeber weiterbeschäftigt, gilt diese Kündigungsfrist weiter, bis die Kündigungsfrist nach Absatz 2 mindestens gleich ist.*

**§ 58****Ausschluß der ordentlichen Kündigung**

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6) von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

**§ 59****Außerordentliche Kündigung**

(1) Der Arbeitgeber und der Arbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen

Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

*Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Austritt des Arbeiters aus der evangelischen Kirche.*

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

**§ 60****Änderungskündigung**

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

(2) Absatz 1 gilt auch für den Arbeiter, dem nach § 58 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Die Kündigungsfrist im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Nach Wegfall der Gründe, die die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen unmöglich gemacht haben, ist der Arbeiter bevorzugt wieder zu diesen Vertragsbedingungen zu beschäftigen.

**§ 61****Schriftform der Kündigung**

Kündigungen – auch außerordentliche – des Arbeitgebers bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform. Der Kündigungsgrund soll in dem Kündigungsschreiben angegeben werden; § 59 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

**§ 62****Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Arbeiter berufs- unfähig oder erwerbsunfähig ist, endet das Arbeitsverhältnis – *vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a* – mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, wenn der Arbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert



hat. Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis – *vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a* – mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Arbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle – *vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a* – mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeiter das Gutachten des Amtsarztes bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Arbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, endet das Arbeitsverhältnis – *vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a* – des kündbaren Arbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Arbeiters nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Arbeiter. Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Liegt bei einem Arbeiter, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 22 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis – *vorbehaltlich der Bestimmung des Absatzes 3a* – mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

*(3a) Das Arbeitsverhältnis eines berufsunfähigen Arbeiters endet nur, soweit es an einer zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz fehlt.*

(4) Wird ein Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 oder 2 infolge Berufsunfähigkeit geendet hat, weiterbeschäftigt, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen. Dieses Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. § 37 Abs. 2 sowie die §§ 57 und 58 werden nicht angewendet.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für den Arbeiter, der bei der Einstellung berufsunfähig ist.

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

#### Übergangsvorschrift:

Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2, §§ 7, 45 RÜG) gleich.

### § 63

#### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

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

(2) Soll der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist mit ihm ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In diesem Arbeitsvertrag ist der Zeitpunkt zu bestimmen, zu welchem das Arbeitsverhältnis spätestens endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Im übrigen kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden, jedoch darf kein niedrigerer Lohn vereinbart werden als der Lohn der Lohngruppe, die der Tätigkeit des Arbeiters in dem neuen Arbeitsverhältnis entspricht. Die §§ 37, 57 und 58 werden nicht angewendet.

(3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer anderen Altersversorgung noch nicht gegeben, und ist der Arbeiter noch voll leistungsfähig, soll er bis zum Eintritt der Voraussetzungen weiterbeschäftigt werden, im allgemeinen jedoch nicht über drei Jahre hinaus.

### § 64

#### Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter außer den Bescheinigungen auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf Leistung und Führung zu erstrecken.

ABSCHNITT X  
Übergangsgeld

§ 65

**Voraussetzungen für den Anspruch  
auf Übergangsgeld**

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

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet und
- b) in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren bei dem Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Arbeiter das Ausscheiden selbst verschuldet hat,
- b) der Arbeiter selbst gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet ist,
- d) der Arbeiter eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Arbeiter 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 Arbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) dem Arbeiter auf Grund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,
- i) der Arbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

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

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

2. die Arbeiterin außerdem wegen

- a) Schwangerschaft,
- b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(4) Geht der Arbeiter innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 67 Abs. 1), ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieser Zeit eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an nicht mehr zu, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können.

§ 66

**Bemessung des Übergangsgeldes**

(1) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit (§ 6) einen Wochenlohn, höchstens jedoch das Sechzehnfache eines Wochenlohnes.

(2) Wochenlohn im Sinne des Absatzes 1 ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des vor dem Tage des Ausscheidens zustehenden Monats Tabellenlohnes, vervielfacht mit der Zahl der Arbeitsstunden, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet und entlohnt worden sind, zuzüglich des anteiligen Sozialzuschlages. Steht am Tage vor dem Ausscheiden kein Lohn zu, wird das Übergangsgeld so bemessen, als ob der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.

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

(4) Ist dem Arbeiter schon einmal Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt worden, bleibt die davor liegende Beschäftigungszeit bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Arbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 65 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Arbeiter, der nicht unter § 65 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, 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.

Zu den Bezügen im Sinne des Unterabsatzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,

- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- h) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

#### § 67

##### Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in monatlichen Teilbeträgen am 15. eines Monats gezahlt, erstmalig am 15. des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Je vier Wochenbeträge werden zu einem monatlichen Teilbetrag zusammengefaßt. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Arbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 66 Abs. 5er erhält. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Beim Tode des Arbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder an die Kinder, für die dem Arbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3, 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

#### Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 29 Abschn. B BAT-KF gilt entsprechend.

### ABSCHNITT XI Sonstige Vorschriften

#### § 68

##### Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Inwieweit die *Mitarbeitervertretung* bei der Durchführung des Tarifvertrages beteiligt wird,

regelt sich nach den jeweils geltenden Vorschriften des *Mitarbeitervertretungsrechts*.

#### § 69

##### Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung oder Werkdienstwohnungsvergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen in der jeweiligen Fassung.

#### § 70

##### Schutzkleidung

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

#### § 71

##### Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Arbeiters an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während des Dienstes getragen werden müssen.

#### § 72

##### Ausschlußfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die sich nach *diesem* Tarifvertrag und den *ihn ergänzenden Arbeitsrechtsregelungen* bestimmen, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit *nicht durch besondere Arbeitsrechtsregelung etwas anderes bestimmt ist*.

### ABSCHNITT XII Übergangs- und Schlußvorschriften

#### § 73

*(wird nicht angewendet)*

#### § 74

##### Übergangsvorschriften

(1) Soweit in anderen *Arbeitsrechtsregelungen* auf den MTL II-KF Bezug genommen wird oder der Hinweis „MTB II/MTL II“ *enthalten ist*, tritt dieser Tarifvertrag an *dessen* Stelle; Entsprechendes gilt für Bezugnahmen auf einzelne Vorschriften des MTL II-KF.

Das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II-KF erhält die Bezeichnung „Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF – LGrV.MTArb-KF“. In seinem Abschnitt A Nr. 3 Abs. 4 und Nr. 5 Abs. 2 Satz 3 Buchst. b und Satz 4 Buchst. a bis f sowie Abs. 3 Satz 2, 4 und 5 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II-KF“ durch die Bezeichnung „MTArb-KF“ ersetzt.

(2) Soweit bei der Durchführung dieses Tarifvertrages Lohnbestandteile für Arbeitsleistungen aus Lohnzeiträumen des Vorjahres maßgebend sind, gelten diese Arbeitsleistungen auf der Grundlage des MTL II-KF als auf der Grundlage dieses Tarifvertrages erbracht.

### § 75

#### Bekanntmachung des MTArb-KF

Der MTArb-KF wird vom Arbeitgeber an einer geeigneten Stelle ausgelegt oder den Arbeitern in sonstiger geeigneter Weise zugänglich gemacht.

### § 76

#### Inkrafttreten . . .

. . .

#### Anlage 1

##### Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF1

#### Anlage 2

##### Sonderregelungen

A. . . .

B. . . .

##### Sonderregelungen 2a bis 2d

. . .

##### Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. e (SR 2 e)

#### Nr. 1

##### Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für das Haus- und Küchenpersonal (z. B. Haus-, Stations- oder Küchenarbeiterinnen sowie Arbeiter im Haus- oder Küchendienst).

#### Protokollnotiz:

Zu den Arbeitern im Hausdienst zählen nicht Gärtner, Hausarbeiter, Haushandwerker, Heizer, Kraftfahrer, Pfortner, Wächter, Büglerinnen, Manglerinnen, Näherinnen und Wäscherinnen.

Arbeiter, auf die die SR 2 e MTL-KF nicht angewendet worden sind, werden von dem Geltungsbereich der Sonderregelungen nicht erfaßt.

#### Nr. 2

##### Zu § 16 – Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

#### Nr. 3

##### Zu § 19 – Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauffolgenden achten Kalenderwoche, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden, abgefeiert werden.

#### Nr. 4

##### Zu § 30 – Lohnberechnung

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

#### Nr. 5

##### Zu § 70 – Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen.

##### Sonderregelungen

##### für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. f (SR 2 f)

#### Nr. 1

##### Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die nicht unter die Sonderregelungen nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. . . . e . . . fallen und nicht in Kantinen beschäftigt sind.

#### Nr. 2

##### Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muß, ist so zu regeln, daß alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muß. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem

1 Das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-KF wird hier nicht abgedruckt.

Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

### Nr. 3

#### Zu § 19 – Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauffolgenden achten Kalenderwoche, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden, abgefeiert werden.

### Nr. 4

#### Zu § 30 – Lohnberechnung

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

### Nr. 5

#### Zu § 70 – Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen für Köche und Küchenhilfskräfte.

#### Sonderregelungen 2g bis 2i

...

#### Sonderregelungen für vorübergehend beschäftigte und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter nach § 2 Abs. 1 Abschn. B Buchst. k (SR 2 k)

### Nr. 1

#### Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für vorübergehend beschäftigte Arbeiter, die

- a) für eine kalendermäßig bestimmte, sechs Monate nicht übersteigende Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck als Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeiter oder
- b) in regelmäßiger Wiederkehr für eine jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit als Saisonarbeiter eingestellt werden.

Die Sonderregelungen sind auf die in Buchstabe a genannten Arbeiter nicht mehr anzuwenden, sobald die ununterbrochene Beschäftigung des Arbeiters bei derselben Dienststelle sechs Monate übersteigt.

(2) Diese Sonderregelungen gelten ferner für nicht vollbeschäftigte Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt.

### Nr. 2

#### Zu § 4 – Schriftform, Nebenabreden

(1) Mit dem vorübergehend beschäftigten Arbeiter braucht der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abge-

schlossen zu werden, wenn die Beschäftigung nicht länger als vier Wochen dauern soll.

(2) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag anzugeben.

### Nr. 3

#### Zu § 13 – Nebentätigkeiten

Dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter ist die Zustimmung zur Ausübung einer Nebentätigkeit in der Regel zu erteilen.

### Nr. 4

#### Zu § 45 – Jubiläumszuwendungen

§ 45 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

### Nr. 5

#### Zu § 47 – Sterbegeld

§ 47 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

### Nr. 6

#### Zu § 48 – Erholungsurlaub

#### Zu § 49 – Zusatzurlaub

Die §§ 48 und 49 sind mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, beträgt der Urlaub 2 $\frac{1}{6}$  Arbeitstage für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- b) Für den Saisonarbeiter beträgt der Urlaub ein Zwölftel des Urlaubs nach § 48 Abs. 7 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- c) Der nach Buchstabe a oder b zustehende Urlaub ist auf volle Tage aufzurunden.
- d) § 49 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

### Nr. 7

#### Zu § 57 – Ordentliche Kündigung

Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter beträgt die Kündigungsfrist im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche. Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats.

### Nr. 8

#### Zu § 58 – Ausschluß der ordentlichen Kündigung

§ 58 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter nicht anzuwenden.

#### Sonderregelungen 2l und 2m

...

## Kollektenplan für das Jahr 1997

Bielefeld, den 8. 10. 1996

### Landeskirchenamt

Az.: B 7-06

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat aufgrund eines Vorschlages des Kollektenausschusses den nachstehenden Kollektenplan für das Jahr 1997 festgesetzt.

Die Kollekten sind an den im Plan bestimmten Sonn- und Feiertagen in allen Predigtstätten im Hauptgottesdienst einzusammeln, auch dann, wenn dieser Gottesdienst nicht am Vormittag, sondern erst am Nachmittag oder am Abend stattfindet. **Die Verbindung des im Plan angegebenen Kollektenzwecks mit einem anderen Sammlungszweck ist nicht zulässig.** Für die einzelnen Kollekten gehen den Presbyterien besondere Empfehlungen zu.

Wenn besondere Gründe vorliegen, kann vom landeskirchlichen Kollektenplan abgewichen werden. An den Hauptfesttagen (Heiligabend, Weihnachten, Karfreitag, Ostern und Pfingsten) ist eine Abweichung nicht zulässig; dies gilt auch für die Sonntage Kantate und Erntedankfest. Die planmäßige Kollekte ist bei einer Abweichung vom landeskirchlichen Kollektenplan am nächsten Sonn- oder Feiertag, an dem kein besonderer Sammlungszweck im Plan vorgesehen ist, einzusammeln. **Beabsichtigt ein Presbyterium eine**

**solche Verlegung einer Kollekte, so ist dazu vorher die Genehmigung der Superintendentin / des Superintendenten einzuholen.**

Die Kirchenleitung behält sich vor, an zwei Sonntagen, an denen im Kollektenplan kein besonderer Sammlungszweck vorgesehen ist, eine landeskirchliche Kollekte anzusetzen, wenn dringende Aufgaben dies erfordern.

Im übrigen beschließt das Presbyterium über die Zweckbestimmung der Kollekten an Sonn- und Feiertagen, für die eine landeskirchliche Kollekte nicht vorgesehen ist, der Kollekten an den Neben- und Wochengottesdiensten und der Kollekten in Bibelstunden und bei Amtshandlungen. Neben der Kollekte wird in jedem Gottesdienst für die Diakonie der Gemeinde durch Klingelbeutel oder Opferstock gesammelt.

Auf die Vorschriften des § 53 der **Verwaltungsordnung** weisen wir besonders hin.

**Die Kollektenbeträge sind für jeden Monat gesammelt bis zum 10. des auf die Einsammlung folgenden Monats an die Kollektenstelle des Kirchenkreises und von dort bis zum 25. des auf die Einsammlung folgenden Monats an die Landeskirchenkasse abzuführen.**

Nr.	Datum Name des Sonntags	Zweckbestimmung
1.	1. 1. 97 Neujahr	Für die Ökumene und Auslandsarbeit der EKD
2.	5. 1. 97 2. Sonntag nach dem Christfest	Für die Weltmission
3.	12. 1. 97 1. Sonntag nach Epiphantias	Für besondere Aufgaben der EKD
4.	19. 1. 97 Letzter Sonntag nach Epiphantias	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
5.	26. 1. 97 Septuagesimä	Für evangelische Heime für Kinder und Jugendliche sowie erzieherische Hilfen
6.	2. 2. 97 Sexagesimä	Für einen von der Kreissynode oder dem Kreissynodalvorstand zu bestimmenden Zweck
7.	9. 2. 97 Estomihi	Für die offene Arbeit an psychisch Kranken und Behinderten
8.	16. 2. 97 Invokavit	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
9.	23. 2. 97 Reminiszenz	Für Projekte mit Arbeitslosen
10.	2. 3. 97 Okuli	Für seelsorgerliche Sonderdienste
11.	9. 3. 97 Lätare	Für missionarisch-diakonische Einrichtungen und Dienste für Frauen in besonderen Notlagen
12.	16. 3. 97 Judika	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
13.	23. 3. 97 Palmarum	Für den Dienst an Alkoholkranken und für den Dienst an Suchtkranken, besonders an Drogenabhängigen
14.	27. 3. 97 Gründonnerstag	Für das Diakonische Werk der EKD
15.	28. 3. 97 Karfreitag	Für Brot für die Welt
16.	30. 3. 97 Ostersonntag	Für die Evang. Frauenhilfe in Westfalen
17.	31. 3. 97 Ostermontag	Für die Werkstatt Bibel der von Cansteinschen Bibelanstalten in Westfalen
18.	6. 4. 97 Quasimodogeniti	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
19.	13. 4. 97 Misericordias Domini	Für die Diakonienanstalten in Westfalen
20.	20. 4. 97 Jubilae	Für die evangelische Jugendarbeit in Westfalen*)
21.	27. 4. 97 Kantate	Für die Förderung der evang. Kirchenmusik und für besondere kirchliche Aufgaben

Nr.	Datum Name des Sonntags	Zweckbestimmung
22.	4. 5. 97 Rogate	Für die Weltmission
23.	8. 5. 97 Himmelfahrt	Für besondere Aufgaben evangelischer Schulen und der Kirchlichen Hochschule in Bethel
24.	11. 5. 97 Exaudi	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
25.	18. 5. 97 Pfingstsonntag	Für die Bibelverbreitung in der Welt
26.	19. 5. 97 Pfingstmontag	Für besondere Aufgaben der EKU
27.	25. 5. 97 Trinitatis	Für die Bahnhofsmission und Binnenschiffermission
28.	1. 6. 97 1. Sonntag nach Trinitatis	Für die Förderung der evang. Familienpflege und für Frauen in besonderen Notlagen
29.	8. 6. 97 2. Sonntag nach Trinitatis	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
30.	15. 6. 97 3. Sonntag nach Trinitatis	Für die Straffälligenhilfe
31.	22. 6. 97 4. Sonntag nach Trinitatis	Für den Deutschen Evang. Kirchentag**)
32.	29. 6. 97 5. Sonntag nach Trinitatis	Für einen von der Kreissynode oder dem Kreissynodalvorstand zu bestimmenden Zweck
33.	6. 7. 97 6. Sonntag nach Trinitatis	Für die Kurheilverfürsorge im Bereich der westfälischen Diakonie
34.	13. 7. 97 7. Sonntag nach Trinitatis	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
35.	20. 7. 97 8. Sonntag nach Trinitatis	Für die Aktion „Hoffnung für Osteuropa“
36.	27. 7. 97 9. Sonntag nach Trinitatis	Für besondere gesamtkirchliche Aufgaben der EKD
37.	3. 8. 97 10. Sonntag nach Trinitatis	Für die evang. Schülerarbeit in den Ländern des Nahen Ostens und für die christlich-jüdische Zusammenarbeit
38.	10. 8. 97 11. Sonntag nach Trinitatis	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
39.	17. 8. 97 12. Sonntag nach Trinitatis	Für die Ausländerarbeit in Westfalen
40.	24. 8. 97 13. Sonntag nach Trinitatis	Für den Dienst der Diakonissenmutterhäuser in Westfalen
41.	31. 8. 97 14. Sonntag nach Trinitatis	Für den Sonntag der Diakonie / Opfertag der Inneren Mission***)
42.	7. 9. 97 15. Sonntag nach Trinitatis	Für einen von der Kreissynode oder dem Kreissynodalvorstand zu bestimmenden Zweck
43.	14. 9. 97 16. Sonntag nach Trinitatis	Für besondere Aufgaben der EKU
44.	21. 9. 97 17. Sonntag nach Trinitatis	Für die Familien-, Erziehungs- und Lebensberatungsstellen
45.	28. 9. 97 18. Sonntag nach Trinitatis	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
46.	5. 10. 97 19. Sonntag nach Trinitatis	Für die Aktion „Kirchen helfen Kirchen“
47.	12. 10. 97 20. Sonntag nach Trinitatis	Für die Evang. Frauenarbeit in Westfalen und die evang. Familienbildungsstätten
48.	19. 10. 97 21. Sonntag nach Trinitatis	Für diakonische Einrichtungen in der westfälischen Diaspora und für den Evang. Bund
49.	26. 10. 97 22. Sonntag nach Trinitatis	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
50.	31. 10. 97 Reformationstag	Für das Gustav-Adolf-Werk der EKvW****)
51.	2. 11. 97 23. Sonntag nach Trinitatis	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
52.	9. 11. 97 Drittletzter des Kirchenjahres	Für die Männerarbeit in Westfalen
53.	16. 11. 97 Volkstrauertag	Für christliche Friedensdienste und die Pflege von Kriegsgräbern
54.	19. 11. 97 Buß- und Betttag	Für den Evang. Blinden- und Sehbehindertendienst und für die Seelsorge an Gehörlosen in Westfalen
55.	23. 11. 97 Ewigkeitssonntag	Für besondere Aufgaben der EKU
56.	30. 11. 97 1. Advent	Für einen von der Kreissynode oder dem Kreissynodalvorstand zu bestimmenden Zweck
57.	7. 12. 97 2. Advent	Für die Förderung der Altenhilfe, besonders der Aus- und Fortbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern
58.	14. 12. 97 3. Advent	Für Projekte mit Arbeitslosen
59.	21. 12. 97 4. Advent	Für einen vom Presbyterium zu bestimmenden Zweck
60.	24. 12. 97 Heiligabend	Für Brot für die Welt

Nr.	Datum Name des Sonntags	Zweckbestimmung
61.	25. 12. 97 Weihnachtsfest	Für den Dienst an Behinderten in Bethel, Volmarstein, Wittekindshof, im Evangelischen Johanneswerk und im Perthes-Werk
62.	26. 12. 97 2. Weihnachtsfeiertag	Für den Dienst an Aussiedlern
63.	28. 12. 97 1. Sonntag nach dem Christfest	Für den Dienst an wohnungslosen Menschen
64.	31. 12. 97 Silvester	Für die Förderung evang. Pflegevorschulen in Westfalen

\*) Falls an diesem Sonntag keine Konfirmation stattfindet, ist die Kollekte auf einen Konfirmationssonntag zu verlegen.

\*\*) Gemeinden, die sich nicht in der Lage sehen, für den DEKT eine Kollekte zu sammeln, können mit begründetem Antrag bei der Superintendentin / beim Superintendenten eine Ausnahme beantragen. In diesem Falle ist für die Arbeit des Volksmissionarischen Amtes auf dem Kirchentag zu sammeln.

\*\*\*) Wird der Tag der Diakonie nicht an diesem Sonntag begangen, ist die Kollekte entsprechend auszutauschen.

\*\*\*\*) Wenn am 31. Oktober kein Gemeindegottesdienst stattfindet, ist die Kollekte am nächsten Sonntag, dem 2. November, einzusammeln.

## Anregungen für die Sonntage, an denen die Presbyterien oder die Kreissynoden bzw. Kreissynodalvorstände den Kollektenzweck zu bestimmen haben:

### 1. für Aufgaben im Kirchenkreis, z. B.

- für den Dienst an Arbeitslosen
- für evangelische Krankenhäuser bzw. die Krankenhausseelsorge
- für Werkstätten für Behinderte
- für Partnerschaften mit Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in den östlichen Gliedkirchen der EKD
- für den Dienst an Blinden und Gehörlosen
- für Einrichtungen der Binnenschiffermission
- für sozialpädagogische Ausbildungsstätten in Trägerschaft eines diakonischen Werkes
- für den Dienst an Aussiedlern.

<b>2. für den Fonds der Kirchenleitung für Projekte mit Arbeitslosen</b>	Evangelische Kirche v. Westfalen Altstädter Kirchplatz 5 33602 Bielefeld	Kt. 4301 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04 Kontoinhaber: Landeskirchenkasse
<b>3. für „Brot für die Welt“</b>	Diakonisches Werk der EKvW Friesenring 32/34 48147 Münster	Kto. 3535 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04
<b>4. für die Weltmission</b>	Vereinigte Evangelische Mission Rudolfstraße 137/139 42285 Wuppertal	Kt. 563 701 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04
<b>5. für die Bibelmission</b>	von Cansteinsche Bibelanstalt Röhrchenstraße 10 58452 Witten	Kto. 300 01 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04 Kontoinhaber: Kassengemeinschaft Haus Villigst
<b>6. für das Gustav-Adolf-Werk der EKvW</b>	Lange Stiege 27 48653 Coesfeld	Kto. 101 101 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 104
<b>7. für die Malche e.V.</b>	Portastraße 8 32457 Porta Westfalica	Kto. 490 016 05 Stadtsparkasse Porta Westfalica BLZ 490 519 90
<b>8. für die Arbeitsgemeinschaft MBK</b>	Hermann-Löns-Straße 14 32105 Bad Salzuflen	Kto. 840 801 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04
<b>9. für die Kindernothilfe</b>	Kindernothilfe e.V. Düsseldorfer Landstraße 180 47249 Duisburg	Kt. 19 20-432 Postgiroamt Essen BLZ 360 100 43
<b>10. für den Sonderfonds des Antirassismusprogramms des ÖRK</b>	Ökumenischer Rat der Kirchen Postfach 66 150, route de Ferney CH-1211 Genf 20, Schweiz	Kt. 4301 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04 Kontoinhaber: Landeskirchenkasse
<b>11. für den Evangelischen Bund</b>	Evangelischer Bund, Landesverband Westfalen, Lippe und Schaumburg- Lippe, Puppenstraße 3-5 59494 Soest	Kt. 944 301 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04
<b>12. für die Spendenaktion Osteuropa</b>	Diakonisches Werk EKD e.V. Stafflenbergerstr. 76 70184 Stuttgart	Kto. 10 111 Bank für Kirche und Diakonie, Duisburg BLZ 350 601 90
<b>13. für das Ev. Studienwerk</b>	Ev. Studienwerk e.V. Haus Villigst Iserlohner Str. 25 58239 Schwerte	Kto. 125 700 1 Ev. Darlehnsgenossenschaft Münster BLZ 400 601 04



## Neu erschienene Bücher und Schriften

Die Buchbesprechungen werden allein von den jeweiligen Rezensenten verantwortet.

Karl-Friedrich Wiggermann:

„**Vertraut den neuen Wegen**“, Dichter des 20. Jahrhunderts im Evangelischen Gesangbuch, Quell Verlag, Stuttgart, 1196, 176 S., kt., 29,80 DM

Als Repräsentanten neuerer Geistesgeschichte finden im neuen EG Dichter und Theologen unseres Jahrhunderts erstmalig Aufnahme, und dies hat K.-F. Wiggermann veranlaßt, ein Brennglas auf einige von ihnen mit ganz unterschiedlicher Provenienz zu richten, und zwar auf Schalom Ben-Chorin, Friedrich von Bodelschwingh, Dietrich Bonhoeffer, Klaus Peter Hertzsch, Rudolf Alexander Schröder und Lothar Zenetti. Der Titel des Buches „Vertraut den neuen Wegen“ ist ein Lied von Hertzsch, verfaßt für eine Trauung im Sommer 1989 in Jena und dann zum Kirchenlied der sanften Revolution in der DDR geworden.

Entsprechend und hübsch gestaltet ist auch der Paperback-Umschlag: Man blickt auf ein gepflastertes Wegstück, irenisch im Sinne der „einen Kirche“ (S. 17) gemeint. W's. Buch ist vor allem deshalb von besonderem Reiz, weil er nicht einfach nichtssagende Kurz-Viten der Liederdichter zusammenstellt, sondern spannend deren Lieder aus ihrem jeweiligen „Sitz im Leben“, dem „locus classicus“ (S. 38), herausarbeitet. Wir erfahren, aus welcher Theologie sie „gewebt“ (S. 38) sind: Für Bodelschwingh mußte das Herz aufgehen „für das, was auf Golgatha geschah“ (S. 38), Schröder fand als „poeta doctus“ (S. 60) Trost darin, daß in tiefster Nacht „der auferstandene Herr selbst . . . in seine Lebensgeschichte getreten“ (S. 49) war. Intensiv widmet sich W. der Frage an Bonhoeffer, was sein „mitten in unserem Leben jenseitig“ (S. 79) eigentlich bedeutet. Im Essay über Ben-Chorin wird deutlich: „Gott ist dennoch Israels Trost“ (S. 86), Zenetti wird heiter vorgestellt als Streiter wider den Ungeist, hinter jedem Zeitgeist herzulaufen (S. 125), Hertzsch als Verfechter der Seelsorge als „signum ecclesiae“ (S. 149). So ist das Buch sogar eine kleine neuere Theologiegeschichte im Ausschnitt, die zum Mitsingen einlädt, im Sinne Augustins: „Bis orat qui cantat“ (S. 9). Das Buch ist sowohl für Theologinnen und Theologen als Vorbereitung für eine Liedpredigt bzw. für den kirchlichen Unterricht, für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, auch für alle, die gern singen, geeignet. Es ist verständlich geschrieben und erscheint gerade zur rechten Zeit vor der Einführung des neuen EG. Auch als schönes Geschenk für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird es sicherlich gut aufgenommen. J. D.

### Religionsunterricht (I)

Horst Klaus Berg/Ulrike Weber: „**So lebten die Menschen zur Zeit Jesu**“ (Freiarbeit Religion. Materialien für Schule und Gemeinde), Calwer Verlag, Stuttgart, 1996, Format 22 x 30 cm, Karteikarten, mit einem didaktischen Begleitheft von 118 S., kt., 98,- DM.

Das Buch besteht aus Karteikarten, die man zu DIN A 5-Karten zurechtschneiden kann. Behandelt werden unterschiedliche Themen aus der Zeit Jesu, z. B. Landwirtschaft, Kleidung, Berufe, der Glaube, Feste. Zahlreiche s/w- und viele Farbbilder veranschaulichen die verständlich geschriebenen Texte. Schülerinnen und Schüler können sich unter Anleitung selbständig mit den Karten beschäftigen. Das Begleitheft bezieht sich auf die Karten und enthält eine lange Geschichte und praktische Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer. K.-F. W.

### Religionsunterricht (II)

Helmut Hanisch/Dorothea Harr/Werner Müller/Friederike Taut-Müller: „**Unterrichtshilfen für den Religionsunterricht in der Grundschule 3. und 4. Schuljahr**“ (Calwer Materialien. Modelle für den Religionsunterricht. Anregungen und Kopiervorlagen. Grundschule), Calwer Verlag, Stuttgart, 1996, Format 21 x 30 cm, 160 S., kt., 36,- DM.

Die Unterrichtshilfen beziehen sich auf wichtige Lehrplanthemen der Grundschule. Zu allen Themen gibt es zahlreiche Materialien, aus denen man auswählen kann: Geschichten, Bilder, Tabellen, Lückentexte, Lieder. Im ganzen: viele Anregungen zu kreativem Gestalten. K.-F. W.

### Religionsunterricht (III)

„**Ein frohes Lied**“. (Neubearbeitung) Liederheft für den Evangelischen Religionsunterricht an Grundschulen. Hrsg. vom Religionspädagogischen Zentrum der Ev.-Luth. Kirche in Bayern. Redaktion: Heinz Rehlen. Musikalische Beratung: Gudrun Stetter und Karl Mehl, Ev. Presseverband für Bayern, München 1995, kt., 12,80 DM.

Der vorliegende Band enthält 139 Lieder für das ganze Kirchenjahr und einige Memorierstoffe für die Grundschule. Einige Lieder stammen aus dem Gesangbuch; es gibt aber auch andere, z. B. ein Erzähl lied zu Zachäus. Die Lieder sind mit Gitarrengriffen versehen. K.-F. W.

### Religionsunterricht (IV)

Kees de Kort: „**Was uns die Bibel erzählt**“. 20 Farbfolien. Begleitheft von Markus Hartenstein, Calwer Verlag, Stuttgart, 1996, Format 21 x 30 cm, kt., 78,- DM.

Die Bilder der Folien stammen aus der Kinderbibel von Kees de Kort – aus dem Alten und Neuen Testament. Ausgewählt sind besonders eindrucksvolle Bilder: z. B. der wieder sehende Bartimäus und Abraham, wie er in den Sternenhimmel schaut. Die Folien eignen sich gut zum Einstieg und zur Vertiefung biblischer Geschichten. Das Beiheft gibt praktische Anregungen. Die Folien sind auch gut im Kindergarten bzw. im Kindergottesdienst zu gebrauchen. K.-F. W.

### Kirchengeschichte (I)

Wolfram Kinzig: „**Novitas Christiana**“. Die Idee des Fortschritts in der Alten Kirche bis Eusebius

(Forschungen zur Kirchen- und Dogmengeschichte, Bd. 58), Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1994, 702 S., geb., 198,- DM.

Der Vf. hat sich mit der vorliegenden Arbeit in Heidelberg habilitiert. Er fragt danach, welche Rolle die Alte Kirche bei der Ausbildung der Idee des sozialen und politischen Fortschritts gespielt hat, und erbringt den Nachweis, daß erst das Christentum einen alle wesentlichen Lebensbereiche umfassenden Fortschrittsbegriff ausgebildet hat.

Nach einer Darstellung der Forschungsgeschichte verfolgt er das Neuheitsdenken vom Alten Testament und der zwischentestamentlichen Literatur über das Neue Testament bis zur Mitte des zweiten Jahrhunderts. Sodann stellt er das Fortschrittsdenken im zweiten und dritten Jahrhundert dar („Heilsgeschichte als Fortschritt“; „Christentum und kultureller Fortschritt“; „Das Christentum und die Wohlfahrt des Staates“). Das vierte Kapitel behandelt Laktanz und Eusebius. Bei letzterem findet der Fortschrittsbegriff seinen klassischen Ausdruck in der Reichstheologie. Von hier aus ist die sog. Konstantinische Wende zu verstehen.

Eusebius „steht . . . in der Tradition der Theologen, die im späten zweiten und im dritten Jahrhundert – in Auseinandersetzung mit Judentum, Gnosis und Heidentum – ein progressives Verständnis von Heilsgeschichte ausgebildet hatten. Er geht aber insofern über seine Vorgänger hinaus, als er nun die gesamte Profangeschichte diesem heilsgeschichtlichen Modell einpaßt und so zu einer neuen, weil nicht mehr apogetisch, sondern grundsätzlich zu verstehenden Bewertung der providentiellen Rolle des römischen Reiches gelangt“ (S. 567). Zwei kritische Abschnitte (eine Gesamtzusammenfassung und ein Fazit: „Christentum und Fortschritt heute“) beschließen die große Arbeit. Das Buch hat eine umfassende Bibliographie und alle nötigen Register.

K.-F. W.

### Kirchengeschichte (II)

Christian Peters: „**Johann Eberlin von Günzburg (ca. 1465–1533)**“. Franziskanischer Reformator, Humanist und konservativer Reformator (Quellen und Forschungen zur Reformationsgeschichte, Bd. 60), Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh, 1994, 392 S., Ln., 178,- DM.

Christian Peters gibt in seiner Münsteraner Dissertation zunächst einen konzisen Forschungsbericht und geht dann – mit überaus sorgfältiger Quellenbenutzung – dem Wirken des Günzburger nach.

Als weit gereister Theologe „war Eberlin nicht nur Beobachter des reformatorischen Geschehens, er wurde vielmehr auch selbst völlig von ihm ergriffen und aus seiner Existenz als Barfüßermönch gerissen“ (S. 315). Er stellte sich „in den Dienst der gemäßigten Reformation und wurde einer ihrer wichtigsten Repräsentanten“ (S. 316). Großen Einfluß hatte Melanchthon mit seinem Bildungsprogramm. So schrieb er eine große Lehrschrift für reformatorische Pfarrer und Prediger, die erste lutherische Pastoraltheologie. In der Grafschaft Wertheim fand er schließlich seine feste Anstellung und führte hier seine Kirchenordnung ein. Er

blieb „ein konservativer Schüler seiner Wittenberger Lehrer Martin Luther und Philipp Melanchthon“ (S. 318).

Kurz gesagt: Der Günzburger „war ein vielgesichtiger Mann. Ein Mann zudem, in dessen wechselvollem Schicksal sich Altes und Neues in bemerkenswerter Weise verbinden. Erst Eiferer für die franziskanische Observanz, dann begeisterter Anhänger des erasmischen Reformhumanismus und zuletzt und bleibend konservativer Reformator, wurde er nacheinander von den wichtigsten geistigen Strömungen seiner Zeit erfaßt und eben dadurch zu einem einzigartigen Zeugen dieser Zeit. Der Wert seiner Schriften für die Reformationsgeschichte ist dementsprechend hoch“ (ebd.).

Eine vorzügliche Arbeit.

K.-F. W.

### Kirchengeschichte (III)

Ralf Kötter: „**Johannes Bugenhagens Rechtfertigungslehre und der römische Katholizismus**“. Studien zum Sendbrief an die Hamburger (1525) (Forschungen zur Kirchen- und Dogmengeschichte, Bd. 59), Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1994, 489 S., geb., 138,- DM.

Ralf Kötter stellt in seiner Münsteraner Dissertation den *Theologen* Bugenhagen heraus. Im ersten Teil wird u. a. der Forschungsstand zur Frage der Genese der Rechtfertigungslehre Bugenhagens zwischen 1519 und 1525 aufgearbeitet. Der zweite Teil beschäftigt sich mit Entstehung, Gliederung und weiteren formalen Gesichtspunkten zum Sendbrief. Die Mitte der Arbeit ist der dritte Teil, die inhaltliche Analyse des Sendbriefes. Hier vergleicht der Vf. auch die rechtfertigungstheologischen Konzeptionen Luthers und Bugenhagens. „Muß das Zentrum der Theologie Luthers als Theologie der Sündenvergebung bezeichnet werden, so handelt es sich bei Bugenhagen um eine Kindschaftstheologie. Beides ist kein Widerspruch, letztendlich beschreiben beide Begriffe den gleichen Inhalt“ (S. 298). Der vierte Teil widmet sich dem altgläubigen Theologen Augustin von Getelen; Bugenhagens Auseinandersetzung mit dem Katholizismus ist das eigentliche Ziel.

Seine reformatorische Konzeption weist „durchaus parallele Strukturen zu vorreformatorischen Anliegen“ auf (S. 439); aber sein „Bild des theologischen Gegners, das vollkommen von den defizitären Entwicklungen des Spätmittelalters geprägt ist“ (S. 440), berücksichtigt keine neuen Tendenzen gegen überkommene Mißstände.

Kötter hat in seiner Arbeit einen an konkreten Texten orientierten erhellenden und hervorragenden Beitrag zur Grundlegung der Reformation vorgelegt.

K.-F. W.

### Kirchengeschichte (IV)

Günter Vogler (Hrsg.): „**Wegscheiden der Reformation**“. Alternatives Denken vom 16. bis zum 18. Jahrhundert, Verlag Hermann Böhlau Nachfolger, Weimar, 1994, 553 S., Ln., 139,- DM.

Die in diesem Band vereinten Beiträge von Historikern, Kirchenhistorikern und Philosophiehistorikern untersuchen quellenfundiert die Vielfalt reformatorischen Denkens und Handelns und die

sich daraus ergebenden alternativen Entwicklungen. Ein Band zur Geschichte und Wirkungsgeschichte der Reformation (vor allem in Deutschland). Die Theologen Siegfried Bräuer und Martin Brecht schreiben über „Selbstverständnis und Feindbild bei Martin Luther und Thomas Müntzer“ bzw. über den „Beitrag des Spiritualismus der Reformationszeit zur Erneuerung der lutherischen Kirche im 17. Jahrhundert“. Untersucht wird das Wirken weiterer Personen und Richtungen, z. B. von Andreas Karlstadt und Sebastian Franck, Kaspar Schwenkfeld und Valentin Weigel, Jan Amos Comenius und Philipp Jakob Spener, Gottfried Arnold und Nikolaus Ludwig von Zinzendorf. Täufertum, Sozinianismus und Pietismus spielen eine hervorgehobene Rolle. Ein anregender Sammelband. K.-F. W.

### Kirchengeschichte (V)

Andreas Permien: „**Protestantismus und Wiederbewaffnung 1950–1955**“. Die Kritik in der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Evangelischen Kirche von Westfalen an Adenauers Wiederbewaffnungspolitik – zwei regionale Fallstudien (Schriftenreihe des Vereins für Rheinische Kirchengeschichte, Bd. 112), Rheinland-Verlag, Köln, 1994, X, 229 S., geb., 32,— DM.

Die Arbeit ist eine Dissertation im Fach Neueste Geschichte. In der Einleitung behandelt der Vf. „die Kontroverse Heinemann – Adenauer: Protestantische Gesinnungsethik kontra katholische Realpolitik?“ Sodann stellt er „die politische Haltung der EKD 1945–1955“ dar (u. a. historische, organisatorische und theologische Voraussetzungen). Warum nennt er letztere (wenn auch in Klammern) „ideologisch“? Es folgt „der Gegenpol: Weltanschauung und Politik des rheinischen Katholiken Konrad Adenauer“. In zwei „Fallstudien“ stellt der Vf. die Diskussion über Wiederbewaffnung und Deutschlandpolitik in der rheinischen und westfälischen Landeskirche dar; hervorgehoben sind die Kirchenkreise Duisburg und Dortmund. In einem Exkurs geht er auf Hermann Ehlers und den Evangelischen Arbeitskreis der CDU/CSU ein. Am Schluß finden wir ein Quellen- und Literaturverzeichnis sowie ein nützliches Personenregister (mit biographischen Notizen).

Auf dem Umschlag des Buches sind Porträts von Heinrich Held, Gustav Heinemann, Martin Niemöller und Ernst Wilm.

Manche Argumentationen des Buches sind schlagwortartig; theologische Gesichtspunkte hätten stärker herausgearbeitet werden können (z. B. konfessionskundliche Aspekte). Dankbar können Leserinnen und Leser für die Darlegung von Quellen sein. K.-F. W.

### Kinderbibel

Regine Schindler/Stepán Zavrel: „**Mit Gott unterwegs**“. Die Bibel für Kinder und Erwachsene neu erzählt, bohem press, Zürich, 1996, Format 25 x 32 cm, 281 S., Hln., 75,— DM.

Viele großformatige, farbige Bilder (gelegentlich sogar auf einer Doppelseite) sind sehr ansprechend

gestaltet und laden zum genauen Betrachten und Entdecken ein. Das ist ein großer Vorzug dieser Kinderbibel. Andererseits sprechen die Bilder nicht nur Kinder an, sondern auch Erwachsene. Die Texte sind sorgfältig formuliert; unter jedem Text steht der biblische Fundort. Hier liest man keineswegs trockene Texte, sondern spannende biblische Geschichten. Man spürt überall, daß Erkenntnisse der Exegese verarbeitet wurden.

Ein Beispiel: Bei der Geschichte von der Arche Noah wird das Innere der Arche gezeigt; hier wird mehr Wert auf die Gesichtsausdrücke der Menschen und Tiere gelegt. Auf die sonst oft übliche bunte „Parade“ der Tiere wird verzichtet. Im Text werden auch Fragen der Leser (der Kinder) aufgenommen, auch solche, die nicht beantwortet werden können. Es gibt aber auch Fragen der Kinder in der Arche, die Noah zu beantworten versucht.

Von Text und Bild her ist dieser Band die zur Zeit auf dem Markt befindliche gelungenste Kinderbibel. K.-F. W.

### Feste

Hans Freudenberg (Hrsg.): „**Feste feiern mit Religionsunterricht praktisch**“. Gestaltungsvorschläge für Grundschule und Sonderschule (Klassen 1–4), Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1996, Format 21 x 30 cm, 168 S., kt., 36,— DM.

Das Buch bezieht sich auf die vier Bände der Reihe „RU praktisch“. Zu den dort entfalteten Themen sind Festvorschläge gemacht, die sich im Unterricht realisieren lassen. Aus der Gesamtplanung für ein Fest kann man immer auch einzelne Elemente herausnehmen. Der Band enthält viele kreative Vorschläge. K.-F. W.

### Messianische Erwartungen

Gerbern S. Oegema: „**Der Gesalbte und sein Volk**“. Untersuchungen zum Konzeptualisierungsprozeß der messianischen Erwartungen von den Makabäern bis Bar Koziba (Schriften des Institutum Judaicum Delitzschianum, Bd. 2), Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1994, 351 S., geb., 98,— DM.

Diese Berliner Dissertation ist eine differenzierte judaistische Arbeit. Messianische Erwartungen und politische Ereignisse haben ihre besondere Beziehung. Auch (juden-)christliche Texte (z. B. die Johannes-Apokalypse) werden analysiert. „Die politischen Machtverhältnisse bilden nur das (meist, aber nicht immer negative) Spiegelbild der eschatologischen Machtverhältnisse, die erst beim Hervortreten des Messias geschaffen werden. So sind die Messias-Konzeptionen die (meist positiven und) kritischen Abbildungen der bestehenden Machtverhältnisse. Nur so gesehen, bilden die Machtverhältnisse den ‚Ursprung‘ der Messias-Vorstellungen“ (S. 286).

Die neutestamentlichen Texte hätten noch intensiver behandelt werden können. K.-F. W.

**1 D 21098 B**

**Streifbandzeitung  
Gebühr bezahlt**

**Landeskirchenamt  
Postfach 10 10 51**

**33510 Bielefeld**

---

---

Herausgegeben vom Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld – Fernruf: Sammel-Nr. 594-0. Bezugspreis jährlich 30,- DM Kalenderjahr). – Erscheinungsweise: 10mal jährlich. – Postvertriebskennzeichen: 1 D 21098 B. – Bestellungen sind an das Landeskirchenamt zu richten. Konten der Landeskirchenkasse: Konto-Nr. 140 69-462 beim Postgiroamt Dortmund (BLZ 440 100 46), Konto-Nr. 521 bei der Sparkasse Bielefeld (BLZ 480 501 61), Konto-Nr. 4301 bei der Evangelischen Darlehensgenossenschaft e.G. Münster (BLZ 400 601 04).  
Druck: Graphischer Betrieb Ernst Giesecking GmbH, 33617 Bielefeld

---