Landeskirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig

Wolfenbüttel, den 15. Januar 1997

Inhalt

	Seite
Bekanntmachung des Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands Vom 30. November 1996	2
Bekanntmachung des Kirchengesetzes über die Eingliederung der Ev.-luth. Kirchengemeinde Tettenborn, Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, in die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig Vom 30. November 1996	2
Bekanntmachung des Kirchengesetzes über den Haushaltsplan der Landeskirche für das Haushaltsjahr 1997 und für das Haushaltsjahr 1998 Vom 29. November 1996	2
Bekanntmachung der Landeskirchensteuerbeschlüsse 1997 und 1998	4
Kirchenverordnung zur Änderung der Abgrenzung der Gemeindebezirke der Ev.-luth. Kirchengemeinde der Christuskirche in Braunschweig und der Ev.-luth. St. Trinitatis Kirchengemeinde Rühme in Braunschweig und zur Feststellung der Umgrenzung der Gemeindebezirke beider Kirchengemeinden Vom 21. November 1996	5
Kirchenverordnung zur Änderung der Kirchenverordnung über die Stellen mit allgemeinkirchlicher Aufgabe in der Fassung vom 25. Februar 1985, zuletzt geändert am 23. September 1996 Vom 21. November 1996	7
Kirchenverordnung zur Änderung der Kirchenverordnung über den Probendienst der Pfarrer und Pfarrerinnen auf Probe Vom 21. November 1996	8
Siebte Kirchenverordnung zur Änderung der Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst der Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie Vom 24. Oktober 1996	8
Verwaltungsgrundsätze über die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst der Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie vom 19. August 1996	8
Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 14. August 1996 über die 30. Änderung der Dienstvertragsverordnung vom 16. Mai 1983	10
Bekanntmachung über eine Berichtigung in der 30. Änderung der Dienstvertragsordnung	10
Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 4. September 1996 über die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983	11
Bekanntmachung des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 06. 12. 1995 und Änderungsstarifvertrag Nr. 13 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder	15
Bekanntmachung des Tarifvertrages vom 15. Dezember 1995 zur Änderung der Zuwendungsstarifverträge	49
Bekanntmachung der Vergütungen und Löhne für Angestellte und Arbeiter, Änderungen des BAT, des MTArb und der Zuwendungsstarifverträge	50
Bekanntmachung der Neuregelung des Familienleistungsausgleichs ab 1. Januar 1996 (Kindergeld) und Auswirkungen auf kindbezogene Leistungen bei den Bezügen	58
Bekanntmachung des Ergebnisses der Wahl des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen	65
Bekanntmachung der Satzung der unselbständigen Stiftung Ökumenisches Lernen	65
Rundverfügungen des Landeskirchenamtes	68
Kirchenmusikalische Prüfungen	68
Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen	68
Besetzung von Pfarrstellen und anderen Stellen	69
Verwaltung von Pfarrstellen und anderen Stellen	69
Personalmeldungen	70

RS 401.2

**Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ergänzung
des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-
Lutherischen Kirche Deutschlands
Vom 30. November 1996**

Die Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig hat das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

§ 1

Das Kirchengesetz zur Ergänzung des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands in der Fassung vom 2. Dezember 1989 (Amtsbl. 1990 S. 35) wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 2 erhält folgenden Wortlaut:

„Der Probendienst dauert längstens 5 Jahre; er verlängert sich um Zeiten der Beurlaubung nach § 9 (einschließlich eines Erziehungsurlaubes) um die die Regeldauer überschritten wird.“

2. In § 8 Abs. 3 werden die Worte „von fünf Jahren“ durch die Worte „nach Absatz 2“ ersetzt.

3. § 9 wird wie folgt geändert:

a) Die Klammerüberschrift hinter den Worten „14 Abs. 3,“ wird ergänzt durch die Worte „18 Abs. 2,“.

b) In Absatz 2 wird ein Satz 4 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„Die Vorschriften über die Verlängerung des Probendienstes (§ 8 Abs. 2) sind ergänzend zu beachten.“

4. § 41 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

In Satz 1, 2. Halbsatz wird vor dem Wort „halben“ das Wort „mindestens“ eingefügt.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.
Wolfenbüttel, den 30. November 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

In Vertretung Dr. Fischer

**Kirchengesetz
über die Eingliederung der Ev.-luth.
Kirchengemeinde Tettenborn, Ev. Kirche der
Kirchenprovinz Sachsen, in die Ev.-luth.
Landeskirche in Braunschweig
Vom 30. November 1996**

Die Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig hat das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

§ 1

Dem zwischen der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen abgeschlossenen Vertrag über die Ev.-luth. Kirchengemeinde Tettenborn vom 29. Oktober / 1. November 1996 wird zugestimmt.

§ 2

Der Gemeindegemeinderat der Ev.-luth. Kirchengemeinde Tettenborn wählt bis zum 28. Februar 1997 gemäß § 26 Abs. 1 Ziffer 1 Propsteiordnung das Mitglied der Propstei-synode Bad Harzburg.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.
Wolfenbüttel, den 30. November 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

In Vertretung Dr. Fischer

**Kirchengesetz
über den Haushaltsplan der Landeskirche für das
Haushaltsjahr 1997 und für das Haushaltsjahr 1998
Vom 29. November 1996**

Die Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig hat das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

§ 1

Feststellung des Haushaltsplanes

1. Der Haushaltsplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig wird gemäß Artikel 111 Abs. 2 der Verfassung für das Haushaltsjahr 1997 in Einnahme und Ausgabe auf 197 249 700 DM und für das Haushaltsjahr 1998 in Einnahme und Ausgabe auf 198 982 600 DM festgestellt.

2. Innerhalb des Haushaltsplanes 1997 und 1998 wird der Anteil der Kirchengemeinden, Kirchenverbände und Propsteien am Gesamtnettoaufkommen der Landeskirchensteuer (35 %) gemäß § 1 Abs. 2 des Kirchensteuerverteilungsgesetzes vom 2. Dezember 1989 aufgeteilt.

§ 2

Haushaltsaufkommen

1. Mehreinnahmen aus dem Aufkommen der Landeskirchensteuern, die gemäß § 3 Abs. 1 des Kirchensteuerverteilungsgesetzes der Landeskirche zufließen, sind zunächst mit Mindereinnahmen im Haushaltsplan auszugleichen. Entsprechend sind Mindereinnahmen aus dem Aufkommen an Landeskirchensteuern mit Mehreinnahmen im Haushaltsplan auszugleichen.

2. Nach Absatz 1 nicht benötigte Mehreinnahme und Haushaltsersparnisse, die nicht gemäß § 13 KonfHO in das nächste Haushaltsjahr übertragen werden, sind den Rücklagen zuzuführen.
3. Zum Ausgleich eines beim Haushaltsabschluß entstehenden Fehlbetrages können mit Zustimmung des Finanzausschusses bis zu 1 000 000,— DM aus der Ausgleichsrücklage entnommen werden.

§ 3

Über- und außerplanmäßige Ausgaben

1. Über- und außerplanmäßige Ausgaben bei jeder Haushaltsstelle können vom Landeskirchenamt unter Heranziehung der Haushaltsverstärkungsmittel (Haushaltsstelle 9810.8600) abgedeckt werden. Personalkostenverstärkungen der Gruppierungs-Ziffern .4210 bis .4340 können den Haushaltsverstärkungsmitteln (Haushaltsstelle 9810.8610) entnommen werden.

§ 4

Kassenkredite

Zum Ausgleich von Schwankungen des Kassenbedarfs in den Haushaltsjahren 1997 und 1998 darf vorübergehend ein Kassenkredit bis zu 1 000 000,— DM aufgenommen werden, soweit die Betriebsmittel nicht ausreichen. Der Kassenkredit ist bis zum Schluß des Haushaltsjahres wieder abzudecken.

§ 5

Verpflichtungsermächtigungen

Die im Haushaltsplan für die Haushaltsjahre 1997 und 1998 ausgebrachten Ermächtigungen, über das jeweilige Haushaltsjahr hinaus Verpflichtungen zu Lasten der Landeskirche einzugehen (Verpflichtungsermächtigungen), werden gemäß Finanzierungsplan zum Haushaltsplan mit einer Gesamtsumme von 1 050 000,— DM für künftige Jahre ab Haushaltsjahr 1999 festgestellt.

§ 6

Sperrvermerke

Ist in besonderen Fällen eine Prüfung einzelner Haushaltsansätze notwendig, so kann vorgesehen werden, daß die Leistung von Ausgaben der vorherigen Zustimmung der Kirchenregierung oder des Landeskirchenamtes bedarf (qualifizierter Sperr- bzw. Freigabevermerk — gem. Haushaltsplan —).

§ 7

Haushaltsvermerke

1. Deckungsfähigkeit von Haushaltsstellen ist im Haushaltsplan mit Ziffern versehen. Auf die Deckungsvermerke gemäß Haushaltsplan wird verwiesen.
2. Bei den im Haushaltsplan mit Ziffer 55 versehenen Haushaltsstellen sind die am Schluß des Haushaltsjahres verbliebenen Haushaltsmittel übertragbar. Eine Übertragbarkeit darf jedoch nur in Anspruch genommen werden, wenn bei Abschluß des Haushaltsjahres festgestellt wird, daß die nicht verbrauchten Mittel im kommenden Haushaltsjahr benötigt werden.

3. Die Erläuterungen zu den mit der Ziffer 77 versehenen Haushaltsmittel sind verbindlich.

§ 8

Rücklagen

Über die in Abschnitt VI der Ausführungsverordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen enthaltenen Bestimmungen über die Bildung von Rücklagen hinaus wird folgendes festgelegt:

Verbleibende nicht verbrauchte Einnahmen bzw. Minder Ausgaben sind in nachstehender Reihenfolge den Rücklagen zuzuführen.

1. Rückstellung für künftige Kirchensteuerausgleichsfordernungen in Höhe von 15 v. H. der jährlichen Clearing-Vorauszahlungen für eine evtl. entstehende Rückzahlungsverpflichtung an andere Landeskirchen (über HHSt 9760.9110).
2. An die Personalkostenrücklage die nicht verbrauchten Haushaltsmittel der Gruppierungsziffern .4210, .4220, .4230, .4240, .4310 und .4320 (über Haushaltsstelle 9750.9111).
3. Der Allgemeinen Ausgleichrücklage über HHSt 9720.9110 bis zur Höhe von 5 095 200 DM für 1997 und 8 045 800 DM für 1998.

Ein nach Abzug der Haushaltsreste § 7 Abs. 2 und der nach § 8 unter Nr. 1., 2 und 3 genannten Rücklagen verbleibender Rest ist in folgender Weise den Rücklagen zuzuführen:

- der Personalkostenrücklage in Höhe von — (über HHSt 9750.9111)
- der Allgemeinen Ausgleichrücklage von 40 % (über HHSt 9720.9110)
- der Bauinstandsetzungsrücklage von 60 % (über HHSt 9741.9111)

Braunschweig, den 29. November 1996

Ev.-lutherische Landeskirche in Braunschweig Kirchenregierung

In Vertretung Dr. Fischer

**Haushaltsplan der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig
für die Haushaltsjahre 1997 und 1998**

Einzelplanzusammenstellung

Ansatz 1996 Ergebnis 1995	Einnahmen		Einzelplan	Ausgaben		Ansatz 1996 Ergebnis 1995
	Ansatz 1997	Ansatz 1998		Ansatz 1998	Ansatz 1997	
12 126 600	12 046 900	12 251 300	0 Allgemeine Kirchl. Dienste	58 141 200	56 733 400	55 204 500
12 167 583,15						48 720 368,50
1 950 500	1 955 300	1 969 500	1 Besondere Kirchl. Dienste	12 353 700	12 014 100	11 966 700
5 131 905,17						16 886 447,19
56 200	70 200	70 200	2 Diakonische Arbeit	10 956 400	10 631 800	11 145 300
954 148,10						11 527 132,08
0	0	0	3 Gesamtkirchl. Aufgaben, Ökumene, Weltmission	5 274 800	5 254 900	5 309 100
0,00						5 173 115,95
150 000	145 900	143 000	4 Öffentlichkeitsarbeit	1 656 700	1 638 600	1 660 000
153 943,85						1 468 621,79
94 100	104 400	106 100	5 Bildungswesen und Wissenschaft	1 366 500	1 360 600	1 355 500
87 163,63						1 181 524,76
1 713 200	1 744 600	1 787 300	7 Rechtsetzung, Leitung und Verwaltung	15 998 600	15 401 700	15 807 600
7 009 391,96						22 694 173,77
10 547 200	9 959 200	10 074 400	8 Verwaltung des Allgemeinen Finanzvermögens	1 640 100	1 695 400	1 512 200
11 640 724,00						3 028 208,29
168 366 300	171 223 200	172 580 800	9 Allgem. Finanzwirtschaft	91 594 600	92 519 200	91 043 200
185 486 182,84						111 951 450,37
195 004 100	197 249 700	198 982 600	Summe ohne SAS	198 982 600	197 249 700	195 004 100
222 631 042,70						222 631 042,70
195 004 100	197 249 700	198 982 600	Summe gesamt	198 982 600	197 249 700	195 004 100
222 631 042,70						222 631 042,70

**Bekanntmachung
der Landeskirchensteuerbeschlüsse 1997 und 1998**

Nachstehend geben wir die von der Landessynode am 29. November 1996 gefaßten Beschlüsse über die Landeskirchensteuer der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig im Gebiet des Landes Niedersachsen und im Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt für die Haushaltsjahre 1997/1998 bekannt.
Wolfenbüttel, den 16. Dezember 1996

Landeskirchenamt
Dr. Fischer

**Beschluß
über die Landeskirchensteuer der Ev.-luth.
Landeskirche in Braunschweig im Gebiet des
Landes Niedersachsen
für die Haushaltsjahre 1997 und 1998**

1. Die Landeskirchensteuer der Kirchenmitglieder, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Land Niedersachsen haben, beträgt für die Jahre 1997 und 1998 9 % der Einkommensteuer (Lohnsteuer), höchstens jedoch 3,5 % des zu versteuernden Einkommens bzw. des auf das zu versteuernde Einkommen umzurechnenden Arbeitslohnes, von dem die Lohnsteuer berechnet wird; die Ermäßigungen nach dem Erlaß des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 10. September 1990 (Niedersächsisches Ministerialblatt S. 1202) gelten seitdem unver-

ändert fort. Der Berechnung des Höchstsatzes (Kappung) ist der Anfangswert der jeweiligen Tabellenstufe der Einkommenssteuertabelle zugrunde zu legen.

Sind bei Kirchenmitgliedern Kinder nach dem Einkommensteuergesetz zu berücksichtigen, so sind die Vorschriften des § 51 a Abs. 2 und 2a des Einkommensteuergesetzes maßgebend.

Der Mindestbetrag wird von jedem Kirchenmitglied, bei dem Einkommensteuer festgesetzt oder Lohnsteuer abgezogen wird, in Höhe von 7,20 DM jährlich, 1,80 DM vierteljährlich, 0,60 DM monatlich, 0,14 DM wöchentlich und 0,02 DM täglich erhoben.

2. Bei den Steuerpflichtigen, deren Lohnsteuerberechnung von einer innerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer von den dem Steuerabzug vom Arbeitslohn unterliegenden Bezügen im Lohnabzugsverfahren von den Arbeitgebern einbehalten. Steuerpflichtigen, deren Lohnsteuerberechnung von einer außerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer nach dem in dem betreffenden Bundesland geltenden Kirchensteuersatz einbehalten.

Braunschweig, den 29. November 1996

Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Landessynode
Eckels

**Beschluß
über die Landeskirchensteuer der Evangelisch-
lutherischen Landeskirche in Braunschweig im
Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt für die
Haushaltsjahre 1997/1998**

Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig erhebt von den Kirchenmitgliedern, die ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Gebiet der ab 1. 1. 1992 zur Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig gehörenden Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt haben, Landeskirchensteuer.

§ 1

Für die Jahre 1997/1998 erhebt die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig Landeskirchensteuer in Höhe von 9 v. H. der Einkommen-(Lohn-)Steuer, höchstens jedoch 3,5 v. H. des zu versteuernden Einkommens.

§ 2

Es wird ein Mindestbetrag von jedem Kirchenmitglied, bei dem Einkommensteuer festgesetzt oder Lohnsteuer abgezogen wird, in Höhe von 7,20 DM jährlich, 1,80 DM vierteljährlich, 0,60 DM monatlich, 0,14 DM wöchentlich und 0,02 DM täglich erhoben.

§ 3

Das Kirchengeld in glaubensverschiedener Ehe beträgt jährlich bei gemeinsam zu versteuerndem Einkommen nach § 2 Abs. 5 EStG der Ehegatten von

	DM
54001 bis 64999	216
65000 bis 79999	360
80000 bis 99999	480
100000 bis 149999	660
150000 bis 199999	1200
200000 bis 249999	1800
250000 bis 299999	2400
300000 bis 349999	2820
350000 bis 399999	3240
400000 und mehr	4500

§ 4

(1) Für die Bemessung der Kirchensteuer bei Pauschalierung der Lohnsteuer gilt folgendes:

- a) Wird die Lohnsteuer nach festen oder besonderen Pauschalsätzen nach §§ 40, 40a, 40b EStG erhoben, so beträgt die vom Arbeitgeber zu übernehmende pauschale Kirchenlohnsteuer 5. v. H. der pauschalen Lohnsteuer.
- b) Weist der Arbeitgeber in Fällen der Pauschalierung der Lohnsteuer für Arbeitnehmer nach, daß sie keiner kirchensteuererhebenden Körperschaft angehören, so ist insoweit Kirchensteuer nicht zu erheben. Für die übrigen Arbeitnehmer gelten folgende Kirchensteuersätze:
 - 1. in den Fällen der Pauschalierung nach §§ 40, 40b EStG 9 v. H.
 - 2. in den Fällen der Pauschalierung nach § 40a EStG 5 v. H. der pauschalen Lohnsteuer.

(2) Die pauschalierte Kirchenlohnsteuer wird zu 73 v. H. der evangelischen Kirche, zu 27 v. H. der katholischen Kirche zugeteilt, soweit der Arbeitgeber die Kirchensteuer nicht durch Individualisierung der jeweils steuerberechtigten Kirche zuordnet.

§ 5

Steuerpflichtigen, deren Lohnsteuerberechnung von einer außerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer nach dem in dem betreffenden Bundesland geltenden Kirchensteuersatz einbehalten.

Braunschweig, den 29. November 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Landessynode
Eckels**

**Kirchenverordnung
zur Änderung der Abgrenzung der Gemeindebezirke
der Ev.-luth. Kirchengemeinde der Christuskirche in
Braunschweig und der Ev.-luth. Kirchengemeinde
St. Trinitatis Rühme in Braunschweig und zur
Feststellung der Umgrenzung der Gemeindebezirke
beider Kirchengemeinden
Vom 21. November 1996**

Aufgrund des Artikels 22 der Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig in der Fassung vom 7. Mai 1984 (Amtsbl. 1984 S. 14), zuletzt geändert am 1. April 1995 (Amtsbl. 1995 S. 50), in Verbindung mit § 7 der Kirchengemeindeordnung in der Neufassung vom 2. November 1992 (Amtsbl. 1993 S. 7), zuletzt geändert am 26. November 1994 (Amtsbl. 1995 S. 4) wird folgendes verordnet:

§ 1

(1) Die Umgrenzung der Ev.-luth. Kirchengemeinden der Christuskirche in Braunschweig und St. Trinitatis Rühme in Braunschweig werden geändert.

(2) Aus der Ev.-luth. Kirchengemeinde der Christuskirche in Braunschweig wird die Straße

„Münzberg“

ausgliedert und in die Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Trinitatis Rühme in Braunschweig eingegliedert.

(3) Die Grenze zwischen der Ev.-luth. Kirchengemeinde der Christuskirche in Braunschweig und der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Trinitatis Rühme in Braunschweig verläuft nunmehr in dem Abschnitt zwischen der Straße „Maulbeerweg“ und der „Schmalbachstraße“ entlang der Autobahn.

(4) Kirchenmitglieder der Ev.-luth. Kirchengemeinde der Christuskirche in Braunschweig, die ihren Wohnsitz nach den Umgrenzungen der Absätze 1 und 2 künftig im Gebiet der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Trinitatis Rühme in Braunschweig haben, werden Mitglieder der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Trinitatis Rühme in Braunschweig.

§ 2

Die Umgrenzungen der Ev.-luth. Kirchengemeinden der Christuskirche in Braunschweig und St. Trinitatis Röhme in Braunschweig werden wie folgt festgestellt:

a) Der Kirchengemeinde der Christuskirche in Braunschweig:

Am Galggraben
Am Schwarzen Berge
Auf dem Brink
Gifhorner Straße 1
Grubenweg
Haferkamp
Heimgarten
Holunderweg
Jahnskamp
Kleebreite
Ligusterweg
Maulbeerweg
Roggenkamp
Schlehenhang
Sielkamp
Stadtblick
Wacholderweg
Warnekamp
Weidengrund
Weizenbleek

b) Der Kirchengemeinde St. Trinitatis Röhme in Braunschweig:

Adam-Opel-Straße
Alter Hof
Am Denkmal
Am Hafen
Am Wendenturm
An der Hafensbahn
Auerstraße
Bardowickweg
Benzstraße
Brackestraße
Carl-Giesecke-Straße
Christoph-Ding-Straße
Carl-Miele-Straße
Christian-Pommer-Straße
Daimlerstraße
Dreisch
Eichenstieg
Ernst-Böhme-Straße
Flachsrottenweg
Frankenthalstraße
Germersheimstraße
Gifhorner Straße 25 – 179
Grazer Straße
Grottrian-Steinweg-Straße
Hafenstraße
Hansestraße
Heesfeld
Heidelbergstraße
Hesterkamp
Hinter der Hecke
Im Alten Dorfe

Im Heidekamp
In den Dahlbergen
Innsbrucker Straße
Kärntenstraße
Kantstraße
Karl-Schurz-Straße
Klagenfurter Straße
Landaustraße
Langsdorfweg
Lassallestraße
Leimenweg
Liebknechtstraße
Lincolnstraße
Linzer Straße
Löhrstraße
Mannheimstraße
Mark-Twain-Straße
Maybachstraße
Münzberg
Nordhoffstraße
Osterbergstraße
Ottostraße
Pfälzerstraße
Pillmannstraße
Porschestraße
Rheinaustraße
Riesebergstraße
Ringelhorst
Robert-Bosch-Straße
Rohrbachweg
Rüsterweg
Salzburger Straße
Sandanger
Sandhofenstraße
Schmalbachstraße
Schwedenskanzel
Schwetzingerstraße
Segringenweg
Speyerstraße
Steiermarkstraße
Steubenstraße
Stiller Winkel
Unter den Linden
Waller Weg
Wendener Weg
Wieblingenweg
Wiener Straße
Wiesental
Wormsstraße
Zeiskampweg.

§ 3

Diese Kirchenverordnung tritt am 1. November 1996 in Kraft.

Wolfenbüttel, den 21. November 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

Christian Krause

**Kirchenverordnung zur Änderung
der Kirchenverordnung über die Stellen mit
allgemeinkirchlicher Aufgabe in der Fassung vom
25. Februar 1985 (Amtsbl. 1985 S. 48), zuletzt
geändert am 23. September 1996
(Amtsbl. 1996 S. 165)
Vom 21. November 1996**

Aufgrund des § 3 des Kirchengesetzes über die Errichtung, die Aufhebung und die Besetzung der Pfarrstellen und der Stellen mit allgemeinkirchlicher Aufgabe und besonderem Auftrag in der Fassung vom 7. Mai 1984 (Amtsbl. 1984 S. 46), zuletzt geändert am 20. November 1993 (Amtsbl. 1994 S. 2) wird verordnet:

§ 1

Die Kirchenverordnung über die Stellen mit allgemeinkirchlicher Aufgabe in der Fassung vom 25. Februar 1985 (Amtsbl. 1985 S. 48), zuletzt geändert am 23. September 1996 (Amtsbl. 1996 S. 165) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe b) lautet der Klammerzusatz „(vgl. Abs. 2)“.
2. In § 1 Abs. 1 Nr. 10 lautet der Klammerzusatz „(vgl. Abs. 3)“.
3. In § 1 Abs. 1 Nr. 11 und 12 wird der Klammerzusatz „(vgl. Abs. 3)“ angefügt.
4. In § 1 Abs. 1 wird nach Nr. 12 folgende Nr. 13 eingefügt:
„13. 15 Stellen zur Sicherstellung der künftigen Besetzung von Pfarrstellen und Stellen mit allgemeinkirchlicher Aufgabe und besonderem Auftrag, zeitlich begrenzt für die Haushaltsjahre 1997 bis 2006 (vgl. Abs. 4).“
5. Der bisherige § 1 Abs. 2 Satz 1 wird § 1 Abs. 1 Satz 3.
6. Der bisherige § 1 Abs. 2 Satz 2 wird § 1 Abs. 2.
7. Der bisherige § 1 Abs. 2 Satz 3 wird § 1 Abs. 3.
8. Dem § 1 wird folgender Absatz 4 angefügt:
„(4) Die Stellen nach Absatz 1 Nr. 13 bedürfen der Freigabe durch die Kirchenregierung unter Berücksichtigung des kirchlichen Interesses an zusätzlichen Stellen und der Zahl der Bewerber. Das Landeskirchenamt legt mit dem Antrag auf Freigabe einer Stelle der Kirchenregierung eine Beschreibung des besonderen Arbeitsauftrags vor, im Fall des beabsichtigten Einsatzes in einer anderen kirchlichen Körperschaft mit einer Stellungnahme des zuständigen Propstes oder Seniors.“
9. In § 2 Abs. 2 Satz 1 wird die Zahl „12“ ersetzt durch „13“.
10. Die bisherigen §§ 11 a und 11 b werden §§ 12 und 13.
11. Im Anschluß an diesen § 13 wird folgender § 14 eingefügt:

(1) Die Kirchenregierung bestimmt, welche allgemeinkirchliche Aufgabe in der Landeskirche mit einer Stelle nach § 1 Abs. 1 Nr. 13 verbunden wird oder an welche kirchliche Körperschaft der Inhaber oder Verwalter der Stelle abgeordnet wird. Sie kann den Auftrag oder die Abordnung nachträglich jederzeit ändern; zuvor sind der Inhaber oder Verwalter der Stelle sowie der Propst zu hören. Die Inhaber und Verwalter der Stellen unterliegen keiner Residenzpflicht. Das Nähere regeln §§ 9 und 35 Abs. 3 des Pfarrerberodungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

(2) Inhaber oder Verwalter der Stellen, die einen Dienst mit einer allgemeinkirchlichen Aufgabe wahrnehmen, unterliegen der Dienst- und Fachaufsicht des Landeskirchenamtes. Inhaber und Verwalter der Stellen, die zum Dienst in einer anderen kirchlichen Körperschaft abgeordnet werden, sollen dem für den Sitz der kirchlichen Körperschaft zuständigen Propst oder Senior zugeordnet werden. Dieser regelt die Dienst- und Fachaufsicht im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt als Anstellungsträger.

(3) Inhaber oder Verwalter der Stellen, denen die Bewerbungsfähigkeit verliehen ist, steht es offen, sich ungeachtet der Befristung ihres Auftrages jederzeit um andere vakante Stellen oder Pfarrstellen zu bewerben. Vor Übernahme in das Pfarrerdienstverhältnis verpflichtet sich der Pfarrer, sich vor Ablauf der Dauer der Befristung des Auftrags um eine vakante Pfarrstelle oder Stelle zu bewerben. Bei Erfolglosigkeit der Bewerbung oder verspäteter Bewerbung kann das Landeskirchenamt den Betroffenen den Auftrag zur Wahrnehmung einer Vakanzvertretung übertragen, soweit eine Vertretung anderweitig nicht gesichert und eine dotierte Stelle verfügbar ist. Sind mehrere Inhaber oder Verwalter der Stellen betroffen, entscheidet die Kirchenregierung darüber, welchen Personen die Vakanzvertretung übertragen wird.

(4) Die Dotierung der Stellen erfolgt im Rahmen der Zinserträge der Personalkostenrücklage der Landeskirche und der eingesparten Mittel durch die beabsichtigte Neuregelung des Pfarrerberodungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.“

9. Die bisherigen §§ 12, 13 und 14 werden §§ 15, 16 und 17.

§ 2

Diese Kirchenverordnung tritt mit Wirkung zum 1. Dezember 1996 in Kraft.

Wolfenbüttel, den 21. November 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

In Vertretung Dr. Fischer

RS 405

**Kirchenverordnung
zur Änderung der Kirchenverordnung
über den Probendienst der Pfarrer und Pfarrerinnen
auf Probe
Vom 21. November 1996**

Aufgrund des § 11 des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche in Deutschland vom 2. Dezember 1989 (Amtsbl. 1990 S. 28, zuletzt geändert am 29. November 1996) wird verordnet:

§ 1

Die Kirchenverordnung über den Probendienst der Pfarrer und Pfarrerinnen auf Probe vom 19. Dezember 1989 (Amtsbl. 1990 S. 56), zuletzt geändert durch Kirchenverordnung vom 14. Juni 1991 (Amtsbl. 1991 S. 45), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 wird das Wort „dreijährigen“ gestrichen.
2. § 6 Abs. 3 Satz 2 erhält folgenden Wortlaut:

„Wenn sich der Pfarrer auf Probe in der Probezeit noch nicht bewährt hat oder eine abschließende Beurteilung wegen einer andauernden Beurlaubung (einschließlich Erziehungsurlaub) noch nicht möglich ist, kann die Entscheidung über die Bewerbungsfähigkeit ausgesetzt und längstens bis zu einem halben Jahr vor dem Ende des Dienstverhältnisses auf Probe von 5 Jahren bzw. des nach § 8 Abs. 2 des Ergänzungsgesetzes zum Pfarrergesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands verlängerten Probendienstes hinausgeschoben werden.“

§ 2

Diese Kirchenverordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.
Wolfenbüttel, den 21. November 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

In Vertretung Dr. Fischer

RS 411

**Siebte Kirchenverordnung zur Änderung der Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst der Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie
Vom 24. Oktober 1996**

Aufgrund des § 6 Abs. 1 des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands in der Fassung vom 2. Dezember 1989 (Amtsbl. 1990 S. 35) wird verordnet:

§ 1
Änderung

Die Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst der Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie in der Fassung vom 1. Februar 1983 (Amtsbl. 1983 S. 3), zuletzt geänderte am 12. September 1995 (Amtsbl. 1995 S. 95), wird wie folgt geändert:

- a) § 9 erhält folgende Fassung:

„§ 9

Der Kandidat erhält von dem Tage der Wirksamkeit seiner Ernennung ab Bezüge und Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen nach den Rechtsvorschriften der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.“

- b) § 10 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die Kandidaten erhalten Reisekosten nach den jeweils geltenden Bestimmungen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und des Landes Niedersachsen.“

- c) § 13 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Wird ein Kandidat durch Dienstunfall verletzt oder getötet, so wird ihm oder seinen Hinterbliebenen Unfallfürsorge nach Maßgabe der Bestimmungen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in entsprechender Anwendung der Bestimmungen des Landes Niedersachsen für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst gewährt.“

§ 2

Die Kirchenverordnung tritt am Tag der Verkündung in Kraft.

Wolfenbüttel, den 24. Oktober 1996

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

Christian Krause

RS 411

**Verwaltungsgrundsätze über die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst der Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie
Vom 19. August 1996**

Aufgrund des § 4a Abs. 4 der Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst der Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie vom 15. Dezember 1982 (Amtsbl. 1983 S. 6), zuletzt geändert am 5. September 1994 (Amtsbl. 1994 S. 102) werden folgende Verwaltungsvorschriften erlassen:

Allgemeines

Der Weg in den Vorbereitungsdienst soll grundsätzlich allen, die die Erste theologische Prüfung abgelegt haben im Rahmen der verfügbaren dotierten Ausbildungsplätze offenstehen.

I. Eignung

1. Die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst setzt eine Bewerbung sowie die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers voraus. Wurde die Erste theologische Prüfung nicht vor dem Prüfungsamt der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen abgelegt, sind außerdem die Voraussetzungen der Nr. V maßgeblich.
2. In der Bewerbung muß zum Ausdruck kommen, daß der Bewerber oder die Bewerberin bereit ist für den Dienst in der Evangelisch-lutherischen Kirche. Bewerber oder Bewerberinnen sollen das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. In Einzelfällen kann die Kirchenregierung auf Antrag Ausnahmen von der Altersbegrenzung zulassen.
3. Die Feststellung über die Eignung für den Vorbereitungsdienst (§ 4 Abs. 2 der Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst) trifft die Kirchenregierung auf Vorschlag des Kollegiums.

II. Warteliste (Bewerberliste)

1. Die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber werden in eine Warteliste aufgenommen. Die Aufnahme in diese Liste begründet keinen Anspruch auf Übernahme in den Vorbereitungsdienst.
2. Überschreitet die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen die von der Kirchenregierung festgesetzte Anzahl der Plätze, werden auf der Bewerbungsliste Platznummern vergeben. Die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst erfolgt nach der Platznummer. Die Platznummer ergibt sich aus der Summe der für die Buchstaben A bis E vergebenen Punkte wie folgt:

A Für die Examensnote des Ersten theologischen Examens		
sehr gut	über 48 Examenspunkte	7 Punkte
gut	40 bis 48 Examenspunkte	6 Punkte
	32 bis 39 Examenspunkte	5 Punkte
befriedigend	23 bis 31 Examenspunkte	4 Punkte
	15 bis 22 Examenspunkte	3 Punkte
ausreichend	6 bis 14 Examenspunkte	2 Punkte
	5 bis -2 Examenspunkte	1 Punkt

B Praktische Tätigkeiten
für Tätigkeiten wie freiwilliges soziales Jahr, Wehrdienst, Zivildienst, Entwicklungsdienst, Friedensdienst, Assistententätigkeit an einer Hochschule oder Erziehungsurlaub mit mindestens einem Jahr Dauer je Halbjahr 1/2 Punkt

C Promotion oder Habilitation 2 Punkte

D Abgeschlossene andere Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Zweitstudium 2 Punkte

E Wartezeit je Halbjahr 1/2 Punkt

F Mehr als 2 Punkte können nach den Buchstaben B bis E nicht erreicht werden.

G Bei Bewerbern und Bewerberinnen mit gleicher Punktzahl entscheidet die Kirchenregierung auf Vorschlag des Kollegiums über die Platznummer auf der Warteliste.

3. Jeder Bewerber und jede Bewerberin bleibt solange auf der Warteliste, daß innerhalb der vorgeschriebenen Frist zwischen I. und II. Theologischen Examen das II. Examen abgeschlossen werden kann. Zeiten des Erziehungsurlaubs und Zeiten für die bei einer Beschäftigung Erziehungsurlaub hätte gewährt werden können, sowie Zeiten des Sonderurlaubs, Mutterschaftsurlaubs, Krankheitszeiten und eine theologische wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen die Wartezeit. Bewerberinnen und Bewerber, die das 35. Lebensjahr vollenden, scheiden aus der Bewerbungsliste aus, soweit nicht die Kirchenregierung auf Antrag eine Ausnahme von der Altersbegrenzung zuläßt.

III. Ausbildungsplätze und -kurse

Soweit jeweils eine Mindestzahl von fünf geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen erreicht wird, beginnt in jedem Halbjahr, sonst einmal jährlich, ein Ausbildungskurs. Ein Kurs soll nicht mehr als 11 Personen umfassen. Über die Aufnahme entscheidet die Kirchenregierung auf Vorschlag des Kollegiums unter Anhörung des Ausbildungsreferenten.

Die Gesamtzahl aller Ausbildungsplätze im Predigerseminar soll 35 nicht überschreiten.

IV. Aufnahmekommission

1. Über die Aufnahme oder Nichtaufnahme in den Vorbereitungsdienst derjenigen Bewerber und Bewerberinnen, die bei Ablauf der Wartezeit noch nicht in den Vorbereitungsdienst übernommen worden sind, entscheidet die Kirchenregierung auf Vorschlag einer von ihr berufenen Aufnahmekommission, die ein Gespräch mit den Bewerbern und Bewerberinnen führt.

Der Aufnahmekommission gehören an, der Ausbildungsreferent als Vorsitzender, ein in der Mentorentätigkeit erfahrener Propst oder eine Pröpstin, ein Mitglied auf Vorschlag der Mentorenkonferenz, zwei synodale Mitglieder der Kirchenregierung und ein juristisches Mitglied des Kollegiums ohne Stimmrecht. Der Landesbischof, der Personalreferent und die landeskirchliche Frauenbeauftragte haben das Recht, an allen Sitzungen der Aufnahmekommission teilzunehmen und erhalten sämtliche Unterlagen.

V. Fakultätsexamen

Wer die Erste theologische Prüfung nicht vor dem Prüfungsamt der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen abgelegt hat, muß vor der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst Zeugnisse und andere Unterlagen über den ordnungsmäßigen Abschluß seines Theologiestudiums beibringen und sich einem Kolloquium unterziehen. Aus den Zeugnissen und den anderen Unterlagen muß hervorgehen, mit welcher Prüfung der Bewerber oder die Bewerberin das Studium der Theologie abgeschlossen hat, insbesondere welchen Prüfungsanforderungen genügt werden. Das Kolloquium dient der Klärung dieser Sachverhalte sowie dem Kennenlernen, insbesondere im Hinblick auf das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 6 Abs. 2 des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes vom 20. Januar 1975 (Amtsbl. 1975 S. 1) in der jeweiligen Fassung. Das Landeskirchenamt legt im Einzelfall fest, wer das Kolloquium abnimmt.

1. Weichen die Prüfungsanforderungen insbesondere hinsichtlich der Zahl und Gewichtung der Prüfungsfächer und der formalen Gestaltung der Prüfung von den Anforderungen der Ersten theologischen Prüfung vor dem Prüfungsamt der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen erheblich ab, kann das Landeskirchenamt die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst von einer Ergänzungsprüfung abhängig machen. Eine Ergänzungsprüfung schließt das Kolloquium nach Absatz 1 ein. Das Landeskirchenamt bestimmt im Einzelfall die Prüfer und legt den Umfang der Ergänzungsprüfung fest. Die Ergänzungsprüfung wird von mindestens zwei Prüfern oder Prüferinnen im Sinne von § 2 der Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Durchführung der Ersten theologischen Prüfung in der Fassung vom 31. Juli 1981 (Amtsbl. 1981 S. 51) abgenommen. Im übrigen sind das Gemeinsame Prüfungsgesetz und die dazu erlassenen Bestimmungen auf die Ergänzungsprüfung sinngemäß anzuwenden, soweit diese Verwaltungsvorschriften nichts anderes vorsehen.

VI. Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschriften treten am 1. Oktober 1996 in Kraft. Gleichzeitig treten die Verwaltungsgrundsätze zu den §§ 4 und 4a der Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst der Kandidaten der Theologie, zuletzt geändert am 4. Februar 1988 (Amtsbl. 1988 S. 7), und die Verwaltungsgrundsätze zu § 4 Abs. 4 der Kirchenverordnung über den Vorbereitungsdienst der Kandidaten der Theologie vom 12. Dezember 1982 (Amtsbl. 1983 S. 7) außer Kraft.

Wolfenbüttel, den 19. August 1996

Landeskirchenamt
Peter Kollmar

RS 461

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 14. August 1996 über die 30. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Amtsbl. 1983 S. 42)

Die Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat den nachstehenden Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 14. August 1996 über die 30. Änderung der Dienstvertragsordnung am 4. Oktober 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1996 S. 182) bekanntgemacht.

Zuletzt geändert wurde die Dienstvertragsordnung durch die 29. Änderung vom 27. November 1995 aufgrund des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (Amtsbl. 1996 S. 67).

Wolfenbüttel, den 5. Dezember 1996

Landeskirchenamt
Dr. Fischer

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 30. Änderung der Dienstvertragsordnung

Hannover, den 16. September 1996

Nachstehend geben wir den Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 14. August 1996 über die 30. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt.

**Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**
— Geschäftsstelle —
Behrens

30. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. August 1996

Auf Grund des § 20 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 170), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65), zuletzt geändert durch die 29. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 27. November 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1996 S. 25), wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden die Worte „und Vorruhestand“ gestrichen.

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.“

c) In Absatz 3 werden die Worte „Arbeiter der Länder“ durch die Worte „Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder“ ersetzt und die Worte „der Länder“ gestrichen.

d) Absatz 4 wird gestrichen.

e) In Absatz 6 werden die Worte „Arbeiter der Länder“ durch die Worte „Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder“ ersetzt.

f) Absatz 7 wird gestrichen.

2. In § 4 Abs. 1 werden die Worte „Arbeiter der Länder“ durch die Worte „Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder“ ersetzt.

3. In § 4a Nr. 1 Satz 2 erhält der erste Halbsatz folgende Fassung:

„Die Regelungen des BAT und der ergänzenden Tarifverträge gelten jedoch für die Angestellten, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung oder in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit nach den Bestimmungen des Bundessozialhilfegesetzes in der jeweils geltenden Fassung beschäftigt sind, mit folgender Maßgabe:“

4. § 22 Abs. 4 wird gestrichen.

5. In der Überschrift des 1. Unterabschnitts vor § 23a wird die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

6. § 23a wird wie folgt geändert:

a) Die Bezeichnung „MTL II“ wird jeweils durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

b) In Satz 2 erhält der erste Halbsatz folgende Fassung:

„Die Regelungen des MTArb und der ergänzenden Tarifverträge gelten jedoch für die Arbeiter, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung oder in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit nach den Bestimmungen des Bundessozialhilfegesetzes in der jeweils geltenden Fassung beschäftigt sind, mit folgender Maßgabe:“

7. In den §§ 24 und 25 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

8. In § 26 erhält die einleitende Vorschrift folgende Fassung:

„Anstelle des § 7 MTArb wird bestimmt:“

9. In den §§ 27 bis 35 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

10. In § 36 werden die Worte „Arbeiter der Länder“ durch die Worte „Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder“ ersetzt.

11. In der Überschrift des 2. Unterabschnitts vor § 37 wird die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

12. In § 37 wird der Absatz 4 gestrichen, und es werden jeweils nach den Worten „über eine Zuwendung für Arbeiter“ die Worte „des Bundes und der Länder“ eingefügt.

13. In den §§ 48 und 50 Abs. 2 werden jeweils die Worte „Arbeiter der Länder“ durch die Worte „Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder“ ersetzt.

14. § 59 wird gestrichen.

15. § 60 Abs. 2 wird gestrichen.

16. In den Anlagen 2, 6, 6a, 7a und 7a-1 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

17. Die Anlage 9 wird gestrichen.

§ 2

Übergangsregelung zu § 1 Nr. 3 und 6 Buchst. b

Für Dienstverhältnisse, die am Tage vor dem Inkrafttreten dieser Änderung bestanden haben und am Tage des Inkrafttretens fortbestehen, ist die Dienstvertragsordnung in der am Tag vor dem Inkrafttreten geltenden Fassung anzuwenden.

§ 3

Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

1. § 1 Nr. 3 und 6 Buchst. b und § 2 mit Wirkung vom 1. Juli 1996,
 2. die übrigen Vorschriften mit Wirkung vom 1. März 1996.
- Hannover, den 14. August 1996

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Dr. von Tilling
Vorsitzender

RS 461

**Bekanntmachung
des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen
Kommission vom 4. September 1996 über die
31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom
16. Mai 1983 (Amtsbl. 1983 S. 42)**

Die Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat den nachstehenden Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 4. September 1996 über die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung am 1. November 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1996 S. 196) bekanntgemacht.

Zuletzt geändert wurde die Dienstvertragsordnung durch die 30. Änderung vom 14. August 1996 aufgrund des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (Amtsbl. 1997 S. 10).

Wolfenbüttel, den 5. Dezember 1996

Landeskirchenamt

Dr. Fischer

**Bekanntmachung
des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen
Kommission über die 31. Änderung der
Dienstvertragsordnung**

Hannover, den 15. Oktober 1996

Nachstehend geben wir den Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 4. September 1996 über die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt.

**Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

— Geschäftsstelle —

Behrens

31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. September 1996

Auf Grund des § 20 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 170), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65), zuletzt geändert durch die 30. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. August 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 182), wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

1. In § 2 wird der folgende Absatz 7 eingefügt:

„(7) Die Regelungen über die Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ergeben sich aus der Anlage 9.“

2. Nach der Anlage 8 wird die folgende Anlage 9 eingefügt:

„Anlage 9 (zu § 2 Abs. 7)

Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen

Vorbemerkung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen — insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen — sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften; sie gelten anstelle des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte — Bund, TdL, VKA — und des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder.

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 und 2 der Dienstvertragsordnung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) oder des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) fallen. Sie gilt nicht für alle Fälle des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.

Nr. 2

Begriffsbestimmung

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind vom Anstellungsträger veranlaßte

a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen,

wenn dies zu einem Wechsel der dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigung, zu einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlaßt wird.

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen.

b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,

f) Verringerung des Stellenumfanges und Stellenaufhebung.

Anmerkungen zu Nummer 2:

1. Eine Maßnahme im Sinne der Absätze 1 und 2 liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine wesentliche Änderung, die für die gesamte Dienststelle oder Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann jedoch für einen Teil der Dienststelle oder Einrichtung erheblich oder wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Mitarbeiter zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn auf Grund von Dienstverträgen geleistete Arbeiten künftig auf Grund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

2. Maßnahmen im Sinne der Absätze 1 und 2 sind ferner z. B.

— Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,

— Schließung einer Einrichtung auf Grund gesetzgeberischer Veranlassung,

— Schließung von Beratungseinrichtungen wegen Wegfall von Mitteln,

— Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,

— Aufgabe von Teilen einer Dienststelle.

Nr. 3

Informations- und Beteiligungspflichten

(1) Der Anstellungsträger hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Anstellungsträger die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

Nr. 4

Arbeitsplatzssicherung

(1) Der Anstellungsträger führt für die von einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter ein Arbeitsplatzsicherungsverfahren nach der Reihenfolge der Absätze 2 bis 4 durch. Das Sicherungsverfahren umfaßt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters (Nummer 5).

(2) Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für den Mitarbeiter ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und dem Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 23a oder § 23b BAT bzw. entgegen der bisherigen Einreihung ein Bewährungsaufstieg bzw. Zeitaufstieg nach der Vorbemerkung 5 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb nicht mehr möglich ist. Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung bzw. Dienststelle an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
- d) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 4 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger verpflichtet, dem Mitarbeiter eine andere vorhandene freie und besetzbare Mitarbeiterstelle anzubieten,

für die der Mitarbeiter die Voraussetzungen erfüllt. Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, hat der Anstellungsträger sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe zu bemühen. Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Propstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

(5) Nimmt der Mitarbeiter einem ihm nach den Absätzen 2 bis 4 angebotenen Arbeitsplatz nicht an, so stehen ihm weitere Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu, es sei denn, daß ihm die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Nr. 5

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach Nummer 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Anstellungsträger rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen, wobei Art und Umfang durch den Anstellungsträger festgelegt werden. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit dem Mitarbeiter vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Zurückzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,

- a) im ersten Jahr nach Abschluß der Fortbildung bzw. Umschulung die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluß der Fortbildung bzw. Umschulung zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluß der Fortbildung bzw. Umschulung ein Drittel der Aufwendungen.

§ 6

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i. V. m. § 53 Abs. 2 BAT oder § 57 Abs. 2 MTArb eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Dem Mitarbeiter, der beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, darf die Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 nur dann ausgesprochen werden, wenn er einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(4) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Nr. 7

Ausgleichszahlung

(1) Ergibt sich in den Fällen der Nummer 4 Abs. 2 bis 4 eine Minderung der Bezüge, erhält der Mitarbeiter für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihm für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen, die ihm aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. Bezüge im Sinne von Satz 1 sind

- a) für Angestellte die Grundvergütung, der Ortszuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und die Zuwendung,
- b) für Arbeiter der Monatstabellenlohn, der Sozialzuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge sowie die Zuwendung.

In den Fällen der Nummer 4 Abs. 4 hat der bisherige Anstellungsträger die Ausgleichszulage zu zahlen.

(2) Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um die Hälfte des Betrages, um den sich die Bezüge nach Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen und persönlichen Gehaltssteigerungen erhöhen. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tage der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Die Ausgleichszulage wird neben der Vergütung bzw. dem Lohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 BAT zu berücksichtigen. § 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 und Abs. 2 BAT sowie die §§ 31 und 48 MTArb gelten entsprechend. Die Ausgleichszulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT, § 47 MTArb) berücksichtigt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

(5) Die Ausgleichszulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die Ausgleichszulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI oder einer entsprechenden Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

Nr. 8

Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe der Tabelle in Anlage 1.

Monatsbezug ist der Betrag, der

1. dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und der Sonderzuwendung,
2. dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellenlohn (§ 21 MTArb), dem Sozialzuschlag, den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschlägen sowie der Sonderzuwendung

im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat der Anstellungsträger das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, daß er ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht dem Mitarbeiter nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihm zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen Nummer 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen Nummer 5 Abs. 1 Satz 3 erfolgt ist oder
- b) er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen kirchlichen Anstellungsträger übernommen wurde.

(4) Neben der Abfindung steht ein Übergangsgeld nach dem BAT bzw. MTArb in Verbindung mit der Dienstvertragsordnung nicht zu.

Nr. 9

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Einer Erwerbsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Anstellungsträger ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

Nr. 10

Anrechnung

(1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzlich oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Anstellungsträger (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Anstellungsträger von der Antragstellung und von der hierauf beruhenden Entscheidung sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 sowie von der Aufnahme einer neuen Beschäftigung unverzüglich zu unterrichten. Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Satz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

Anlage zur Sicherungsordnung

Beschäftigungszeit (§§ 11, 25 DienstVO) mindestens	bis zum vollend. 40. Lebensj.	Anzahl der Monatsbezüge nach vollendetem			
		40.	45.	50.	55.
Lebensjahr					
3 Jahre	—	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	—	12	13	15	17
25 Jahre	—	13	14	16	18

§ 2

Inkrafttreten

Diese Änderung der Dienstvertragsordnung tritt am Tage nach der Bekanntmachung in Kraft.

Hannover, den 4. September 1996

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Dr. von Tilling
Vorsitzender

RS 461

**Bekanntmachung
über eine Berichtigung in der 30. Änderung der
Dienstvertragsordnung**

Die Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat die nachstehende Berichtigung in der 30. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. August 1996 (Amtsbl. 1997 S. 10) bekanntgemacht.

Wolfenbüttel, den 9. Dezember 1996

Landeskirchenamt

Dr. Fischer

Berichtigung der Dienstvertragsordnung

Hannover, den 15. Oktober 1996

Wegen der Vereinheitlichung des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) und des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTB II) durch den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 ist mit Wirkung vom 1. März 1996 die Bezugnahme in § 23 a der Dienstvertragsordnung, in der Fassung der 30. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. August 1996, unrichtig geworden. In Satz 1 ist deshalb der Buchstabe „f“ durch den Buchstaben „d“ zu ersetzen.

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

— Geschäftsstelle —

Behrens

RS 495

**Bekanntmachung
des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und
Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom
6. 12. 1995 und Änderungstarifvertrag Nr. 13 zum
Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum
Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder**

Der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. 12. 1995 (Anlage A) und der Änderungstarifvertrag Nr. 13 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 6. 12. 1995 (Anlage B) werden nachstehend auszugsweise abgedruckt.

Die Tarifverträge sind gemäß § 2 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Amtsbl. S. 42), zuletzt geändert durch die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. September 1996 (Amtsbl. 1997 S. 11) und i. V. m. § 21 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978

(Amtsbl. S. 59), — mit Änderung vom 10. Oktober 1979 (Amtsbl. S. 161) —, zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Amtsbl. 1994 S. 21) auf die Dienstverhältnisse der Arbeiterinnen und Arbeiter anzuwenden.

Die Dienstvertragsordnung ist wegen des Inkrafttretens des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) redaktionell angepaßt worden. Wir verweisen hierzu auf die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. September 1996 (Amtsbl. 1997 S. 11). Die Bestimmungen der Dienstvertragsordnung, die einzelne Vorschriften des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder ersetzen oder ergänzen, sind zur leichteren Lesbarkeit im Text des Manteltarifvertrages kursiv abgedruckt. Des Abschlusses neuer Dienstverträge wegen Inkrafttretens des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder bedarf es nicht, weil dieser Tarifvertrag ein den Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) ersetzender Tarifvertrag ist.

Zur Beantwortung auftretender Zweifelsfragen stehen wir zur Verfügung.

Wolfenbüttel, den 9. Dezember 1996

Landeskirchenamt

Dr. Fischer

Anlage A

Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Geltungsbereich

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

Abschnitt II Arbeitsvertrag

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 5 Probezeit

Abschnitt III Beschäftigungszeit

- § 6 Beschäftigungszeit

Abschnitt IV Allgemeine Arbeitsbedingungen

- § 7 Gelöbnis
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Vertretung
- § 10 Ärztliche Untersuchung
- § 11 Schweigepflicht
- § 11 a Haftung
- § 12 Belohnungen und Geschenke
- § 13 Nebentätigkeiten
- § 13 a Personalakten
- § 14 Dienstvereinbarung

Abschnitt V Arbeitszeit

- § 15 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 15 a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage
- § 15 b 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 Lohnverträge
- § 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter
- § 24 Lohnstufen
- § 25 Nichtvolleistungsfähige Arbeiter
- § 26 Beschäftigungsort
- § 27 Zeitzuschläge
- § 28 (Ohne Inhalt)
- § 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge
- § 29 a 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. Trennungentschädigung

Abschnitt VII Sozialbezüge

- § 41 Sozialzuschlag
- § 42 Krankenbezüge
- § 42 a Anzeige- und Nachweispflichten
- § 43 Forderungsübergang bei Dritthaftung

- § 44 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 45 Jubiläumszuwendungen
- § 46 Beihilfen und Unterstützungen
- § 47 Sterbegeld

Abschnitt VIII Urlaub

- § 48 Erholungsurlaub
- § 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit
- § 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 Personalvertretung
- § 69 Dienstwohnungen oder Werkdienstwohnungen
- § 70 Schutzkleidung
- § 71 Dienstkleidung
- § 72 Ausschlußfrist

Abschnitt XII Übergangs- und Schlußvorschriften

- § 73 Zeiten im Beitrittsgebiet
- § 74 Übergangsvorschriften
- § 75 Bekanntmachung des Tarifvertrages
- § 76 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

Anlage 1 ...

Anlage 2

A. ...

B. Sonderregelungen für den Bereich der Länder

SR 2 a-d ...

SR 2 e Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in Kranken- und Fürsorgeanstalten

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

SR 2 g-i ...

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

SR 2 l-m ...

Anlage 3 ...

ABSCHNITT I Geltungsbereich

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer

- a) des Bundes – mit Ausnahme des Bundeseisenbahnvermögens – und
- b) der Länder – mit Ausnahme der Länder Berlin und Bremen –,

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

Protokollnotiz:

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

§ 2

Sonderregelungen

(1) A. ...

B. Im Bereich der Länder

Für

a) – d) ...

e) Arbeiter in Anstalten und anderen Einrichtungen, die der Förderung der Gesundheit, der Krankenpflege oder der Fürsorge für jugendliche, obdachlose, alte, gebrechliche oder erwerbsbeschränkte Personen dienen,

f) Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die nicht unter Buchstabe c, e oder i fallen,

g) – i) ...

k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,

l) – m) ...

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

(2) ...

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) – c) ...

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

e) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag eine tarifliche Regelung für Angestellte gilt,

f) ...

g) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,

h) – k) ...

l) Arbeiter der Länder, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriegebäuden beschäftigt sind, wie Hauswarte, Liegenschaftswarte, Fahrstuhlführer und Heizer bzw. Kesselwärter,

m) Arbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt oder als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind oder die nebenberuflich tätig sind.

(2) ...

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.

§ 23 a DienstVO bestimmt:

§ 3 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 3 Abs. 1 Buchst. d) MTArb ist nicht anzuwenden. Die Regelungen des MTArb und der ergänzenden Tarifverträge gelten jedoch für die Arbeiter, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung oder in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit nach den Bestimmungen des Bundessozialhilfegesetzes in der jeweils geltenden Fassung beschäftigt sind, mit folgender Maßgabe:

Der Lohn nach § 21 MTArb, der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen können um höchstens 10 v. H. der tariflichen Leistungen für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn trotz der Beantragung von 100 v. H. dieser Leistungen ein niedrigerer Betrag der Förderung zugrunde gelegt wird.

**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 Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 24 DienstVO bestimmt:

§ 4 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6 a abzuschließen.

Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

§ 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 Auszubildende 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 Fehltage 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 findet im Bereich des Bundes sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungstreitkräfte oder von geschlossenen Teilen solcher Einrichtungen für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

(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.

§ 25 DienstVO bestimmt:

§ 6 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4), soweit es sich nicht um nebenberufliche Tätigkeiten im Sinne des § 2 Abs. 3 handelt.

ABSCHNITT IV
Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 7
Gelöbnis

§ 26 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 7 MTArb wird bestimmt:

Der Arbeiter hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Arbeiter zu unterschreiben ist.

§ 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) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.

(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 Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen obersten Dienstbehörde 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 so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur demokratischen Staatsauffassung bekennen.

§ 9 Vertretung

(1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern, Angestellten und Beamten mit gleichzubewertender 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, beim Bund auch der Vorhandwerker- oder Lehrgesellenzulage –,
- b) bei Vertretung eines Angestellten oder Beamten 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) ...

(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) ...

§ 27 DienstVO bestimmt:

Anstelle des §11 Abs. 1 und 4 MTArb wird bestimmt:

Der Arbeiter hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekanntgewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Das gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 11 a Haftung

Für die Schadenshaftung des Arbeiters finden die für die Beamten des Arbeitgebers 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.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

§ 14 Dienstvereinbarung

(1) In den Verwaltungsdienststellen und Betrieben ist unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften eine Dienstvereinbarung abzuschließen, soweit diese tarifvertraglich vorgesehen ist.

(2) Die Dienstvereinbarung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhängen. Änderungen der Dienstvereinbarung sind rechtzeitig bekanntzugeben.

ABSCHNITT V Arbeitszeit

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38½ 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 Wechselschicht- 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 täglich 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) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der Anlage 4 zulässig.

(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 Monatsregellohn fortgezahlt.

(6a) 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 Stundengarantie 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 Freizeitausgleichs nach Unterabsatz 3 wird der Monatsregelohn 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.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Der Bund bzw. die Länder werden einen Jahreszeitausgleich nur bei Verwaltungen und Betrieben solcher Art vornehmen, bei denen dies bisher üblich war.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Bis zur Vereinbarung der Anlage 4 verbleibt es für die Einführung von Kurzarbeit bei den gesetzlichen Vorschriften.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfaßt z. B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Arbeiter arbeitet.

§ 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 Frei-

stellung 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 Teilzeitbeschäftigung 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 Vollzeitarbeitsplatzes 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) ...

§ 28 DienstVO bestimmt:
Anstelle des § 16 Abs. 2 und des § 19 Abs. 4 MTArb wird bestimmt:

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonntag und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

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. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung eineinviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregelohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb bezahlt.

§ 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 Unterabsatz 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 Arbeitszeit 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 anzusagen.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitsstag, 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- und nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) ...

§ 28 DienstVO bestimmt:

Anstelle des § 16 Abs. 2 und des § 19 Abs. 4 MTArb wird bestimmt:

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonntag und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

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. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb bezahlt.

§ 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 Monatsregellohn. Zum Monatsregellohn 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 Monatsregellohn 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, im Bereich des Bundes auch Löhne bei leistungsabhängigen Arbeiten oder bei leistungsgebundenen Prämienverfahren) tarifvertraglich, im Bereich der Länder auch einzelvertraglich, vereinbart werden. Bei der einzelvertraglichen Vereinbarung soll gegenüber dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des um den im Monatslohntarifvertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes bei Normalleistung ein Mehrverdienst von mindestens 15 v. H. erreicht werden.

§ 29 DienstVO bestimmt:

§ 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Arbeiter, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrerberesoldungsrecht.

§ 22
Lohntarifverträge

Die Lohngruppen, Monatstabellenlöhne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge sowie die leistungsgebundenen Löhne werden nach Maßgabe der §§ 21, 24, 29 Abs. 1 und 3 besonders vereinbart.

§ 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 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 Monats-

tabellenlohn 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) ...

§ 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 Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines vollleistungsfähigen 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) am 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 Nachtarbeit 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.

§ 30 DienstVO bestimmt:

§ 27 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 27 Abs. 1 Buchst. b bis f und Abs. 2 MTArb ist nur auf Arbeiter im ambulanten Pflegedienst und auf Arbeiter in Heimen anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 28 Nr. 2 angewandt werden können.

§ 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

- a) den Arbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt oder
- b) außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder ekelerregend ist oder
- c) 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 Meßgehilfen können in entsprechender Anwendung des § 33 Abs. 2 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) 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 bzw. nach der Erschwerniszulagenverordnung für Beamte gezahlt wird. Lohnzuschläge nach Absatz 1, die aus demselben Anlaß gezahlt werden, werden auf die Baustellenzulage angerechnet.

§ 29 a
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

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,

- aa) weil nach dem Schichtlohn eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
- bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

- aa) 18 Stunden
- bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatzes 1 Buchst. a 120 DM,

b) Unterabsatzes 1 Buchst. b

- aa) Doppelbuchst. aa 90 DM
- bb) Doppelbuchst. bb 70 DM

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

a) Pförtner, Wächter, Feuerwehrpersonal,

- b) Arbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) Arbeiter auf Schiffen und schwimmenden Geräten,
- d) Arbeiter im Bereich der Länder, bei denen die Besonderheit der Wechselschicht- oder Schichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist,
- e) ...

(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 Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 30 Lohnberechnung

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

(2) Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregellohn 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 Monatsregellohnes 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 Monatsregellohnes 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 in voller Höhe erhält; § 19 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige im Rahmen der regel-

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

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

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Monatsregellohnes, sind die auf die einzelnen Anspruchszeiträume entfallenden Teile des Monatsregellohnes 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 Monatsregellohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 27 Abs. 1 Buchst. a zu zahlen.

(6) Durch Tarifvertrag, dessen Geltungsbereich auch räumlich begrenzt werden kann, 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 neu eingestellter 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 mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen.

(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 tarifvertraglich 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 Bergwachtdienst 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,

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 vertrauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeiters, wobei die Anpassung, 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. Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Meisterprüfung), 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 Ersatzanspruches 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 des Unterabsatzes 2 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 Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen 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 Buchstabens 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 der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände sowie des Hauptvorstandes auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu sechs Arbeitstagen im Jahr unter Lohnfortzahlung erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

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.

(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.

§ 31 DienstVO bestimmt:

§ 33 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen

a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,

b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.

2. Der Arbeiter kann zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Lohnes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

§ 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 ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden 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 der Arbeitszeitordnung, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende 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 soviel Stunden, wie er am ständigen Beschäftigungsort geleistet hätte. Daneben wird Reisekostenentschädigung nach § 38 gewährt.

§ 37

Sicherung des Lohnstandes bei Leistungs- minderung

(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 Gesamtpauschalloon 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, Erholungsurlaub 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; andernfalls 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 dienstlichem oder betrieblichem Interesse liegen
und
- e) Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für die Beamten des Arbeitgebers 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 Land- oder Wasserfahrzeugen	bis zu den Kosten der zweiten Klasse
---	--------------------------------------

Luftfahrzeugen	Touristen- oder Economyklasse,
----------------	--------------------------------

Schlafwagen	Touristenklasse,
-------------	------------------

... ..

2. Für die Bemessung des Tage- und Übernachtungsgeldes werden die Arbeiter der Reisekostenstufe A, die Arbeiter des Landes Hessen der Reisekostenstufe II 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 soviel 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 Reisestunde die Hälfte, insgesamt jedoch höchstens das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des um den im Monatslohntarif-

vertrag vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlohnes. Für die Bemessung der Reisedauer sind die für die Beamten des Arbeitgebers 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 Beamten des Arbeitgebers 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.
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 ihm 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 des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde. Soweit nach § 29 BAT auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlages anstelle des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT der § 30 Abs. 2 Unterabs. 1.

(2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 32 DienstVO bestimmt:

§ 41 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Für das Zusammentreffen von mehreren Ansprüchen auf Sozialzuschlag gilt § 14 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 Kriegsopferversorgung 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 Absatzes 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 Kalenderjahr 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 MTArb-O oder einen Tarifvertrag 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 Nettourlohslohn gezahlt. Nettourlohslohn ist der Urlaubslohn (§ 48 Abs. 2 bis 6) – ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages –, 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 Arbeitsfähigkeit 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 RUG) 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 voraussichtliche 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 Schadensersatzanspruches 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 Schadensersatzanspruches 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

§ 33 DienstVO bestimmt:
Anstelle des § 44 MTArb wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

§ 45

Jubiläumszuwendungen

(1) Arbeiter erhalten als Jubiläumszuwendung 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) ...

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

Zur Jubiläumszeit rechnen auf Antrag auch die 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 Beihilfevorschriften 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 ausgezahlt.

(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 Buchst. 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 Gesamtpauschal-lohn vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt dieser an die Stelle des Zuschlags nach Absatz 2 Buchst. b. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschallohn oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Absatzes 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschallohn 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 abgelenken. 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 vollendeten

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 dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder 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 betriebsüblichen 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 an mindestens	bei der Sechstageweche	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 Buchst. c 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 oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen 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 vereinbart.

(3) Im übrigen sind für Arbeiter des Bundes für die Gewährung eines Zusatzurlaubs hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.

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

(5) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag einschließlich Zusatzurlaub nach Besitzstandsregelungen sowie Zusatzurlaub

a) ...

b) für Arbeiter der Länder nach dem Tarifvertrag vom 17. Dezember 1959 betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten

in der jeweiligen Fassung und Zusatzurlaub nach sonstigen Bestimmungen 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 abzugelten 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 Gründen, 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 unberechtigt 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 abzugelenden Urlaubstag wird der Urlaubslohn ggf. zuzüglich des Sozialzuschlages 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 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 soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung gewährt 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.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs 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.

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.

§ 58 Ausschluß der ordentlichen Kündigung

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6 ohne die nach § 73 Abschn. A berücksichtigten Zeiten) 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.

(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.

§ 34 DienstVO bestimmt:

§ 59 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine der Anstellungsvoraussetzungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Gemeinsamen Mit-arbeitergesetzes weggefallen ist.

§ 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 berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, endet das Arbeitsverhältnis 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 Erwerbsunfähig-

keit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis 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 Renten-antrag 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 Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeiter das Gutachten des Arztes 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 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 Arztes 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 mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

(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 Monatschluß 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 weiter beschäftigt 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 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 erwartenden Personalabbaus,

- 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 ohne die nach § 73 Abschn. A berücksichtigten Zeiten) 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 Monatstabellenlohnes, 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 davorliegende 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, erstmals 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. 5 er 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 gilt entsprechend.

ABSCHNITT XI Sonstige Vorschriften

§ 68

Beteiligung der Personalvertretung

Inwieweit die Personalvertretung bei der Durchführung des Tarifvertrages beteiligt wird, regelt sich nach den jeweils geltenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts.

§ 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 dem Tarifvertrag und den dazu vereinbarten Ergänzungsabkommen bestimmen, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

§ 35 DienstVO bestimmt:

§ 72 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlußfrist beträgt ein Jahr.

ABSCHNITT XII Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 73

Zeiten im Beitrittsgebiet

Für Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet zurückgelegt worden sind, gilt folgendes:

A. ...

B. Zu § 45

1. Nach Maßgabe des § 45 Abs. 2 und 3 werden als Jubiläumszeit auch berücksichtigt Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben,

a) die auf einen Arbeitgeber, der unter den MTArb-O oder den BMT-G-O fällt, nach Artikel 13 des Einigungsvertrages überführt worden sind,

oder

b) deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ein Arbeitgeber, der unter den MTArb-O oder den BMT-G-O fällt, ganz oder überwiegend übernommen hat,

sofern diese Zeiten bei Arbeitern des Bundes nicht bereits nach Abschnitt A in Verbindung mit § 45 Abs. 2 Unterabs. 1 berücksichtigt werden,

sowie Zeiten einer Tätigkeit bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post.

2. Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den Kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich.

3. Die Anrechnung von Zeiten, die nach § 7 Abs. 4 MTB II und MTL II in den bis zum 31. März

1991 geltenden Fassungen berücksichtigt worden sind, bleiben unberührt.

4. Die Zeiten nach den Nummern 1 bis 3 sind von der Berücksichtigung als Jubiläumszeit ausgeschlossen, wenn es sich um Zeiten im Sinne des Abschnitts A Nr. 3 handelt.

§ 74

Übergangsvorschriften

(1) Soweit in anderen Tarifverträgen auf den Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964 oder den Mantel-tarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 Bezug genommen wird, tritt dieser Tarifvertrag an deren Stelle. Entsprechendes gilt für Bezugnahmen auf einzelne Vorschriften dieser Tarifverträge.

(2) Soweit bei der Durchführung dieses Tarifvertrages Lohnbestandteile für Arbeitsleistungen aus Lohnzeiträumen des Vorjahres maßgebend sind, gelten diese Arbeitsleistungen auf der Grundlage der in § 76 Abs. 2 bezeichneten Tarifverträge als auf der Grundlage dieses Tarifvertrages erbracht.

§ 75

Bekanntmachung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag wird vom Arbeitgeber in der für die Bekanntmachung amtlicher Erlasse üblichen Form bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Arbeitern zugänglichen Stelle ausgelegt.

§ 76

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1996 in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten

- a) der Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964,
- b) der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964,
- c) der Tarifvertrag zu § 73 MTL II betr. Besitzstandswahrung vom 27. Februar 1964

außer Kraft.

(3) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Abweichend von Unterabsatz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) die §§ 15 bis 19 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, § 15 Abs. 1 Satz 2 frühestens zum 28. Februar 1998,
- b) § 27 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres,

- c) § 48 Abs. 7 und die Sonderregelungen hierzu mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres.

Abweichend von Unterabsatz 2 und unabhängig von Unterabsatz 1 kann § 27 Abs. 1 Buchst. e und f hinsichtlich der Beträge jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Im Falle der Kündigung des § 15 Abs. 1 Satz 2 zum 28. Februar 1998 tritt die Vorschrift in der bis zum 29. Februar 1996 gültigen Fassung unmittelbar wieder in Kraft. Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt eine Auslaufrfrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 28. Februar 1999.

Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in Kranken- und Fürsorgeanstalten 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, Pförtner, Wächter, Büglerinnen, Manglerinnen, Näherinnen und Wäscherinnen.

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

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 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. c, e oder i 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 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 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 abgeschlossen 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.

Anlage B

**Änderungstarif Nr. 13
vom 6. Dezember 1995
zum Tarifvertrag über das Lohngruppen-
verzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter
der Länder**

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (TV Lohngruppen-TdL) vom 11. Juli 1966, zuletzt geändert durch § 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 55 zum MTL II vom 12. Juni 1995, wird wie folgt geändert:

1. Der Tarifvertrag erhält die folgende Überschrift:

„Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) vom 11. Juli 1966“.

2. Im Einleitungssatz des Tarifvertrages und in § 1 Abs. 2 wird jeweils die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

3. – 4. . . .

5. Die Vorbemerkungen der Anlage 1 – Lohngruppenverzeichnis – werden wie folgt geändert:

a) Nr. 5 wird wie folgt geändert:

aa) Abschnitt B Unterabs. 1 Satz 3 wird wie folgt geändert:

a₁) In Buchstabe b wird die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

b₁) . . .

c₁) Unterabsatz 2 wird wie folgt geändert:

aa₁) In den Buchstaben a bis c und e wird jeweils die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

bb₁) In Buchstabe f werden die Bezeichnung „§ 54 a MTL II“ durch die Bezeichnung „§ 55 Abs. 2 MTArb“ ersetzt und nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Worte „nach § 55 Abs. 3 Satz 2 MTArb“ eingefügt.

bb) In Abschnitt C Satz 2 wird die Bezeichnung „MTL II“ durch die Bezeichnung „MTArb“ ersetzt.

b) . . .

6. . . .

7. . . .

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1996 in Kraft.

**Bekanntmachung
des Tarifvertrages vom 15. Dezember 1995
zur Änderung der Zuwendungstarifverträge**

Als Anlage wird der Tarifvertrag vom 15. Dezember 1995 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge auszugsweise abgedruckt. Der Tarifvertrag ist gemäß § 2 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Amtsbl. S. 42), zuletzt geändert durch die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. September 1996 (Amtsbl. 1997 S. 11) und i. V. m. § 21 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Amtsbl. S. 59), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Amtsbl. 1994 S. 21), auf die Dienstverhältnisse der Angestellten und Arbeiter anzuwenden.

Zur Beantwortung auftretender Zweifelsfragen stehen wir zur Verfügung.

Wolfenbüttel, den 9. Dezember 1996

Landeskirchenamt
Dr. Fischer

Anlage

**Tarifvertrag vom 15. Dezember 1995
zur Änderung der Zuwendungstarifverträge**

§ 1

Änderung der Zuwendungstarifverträge

§ 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für

1. Angestellte vom 12. Oktober 1973,
2. — 7. . . .

jeweils zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 31. Mai 1995 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge, wird jeweils wie folgt geändert:

1. In Absatz 3 (Unterabs. 1) Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder des § 65 EStG oder“ eingefügt sowie das Zitat „§ 8“ durch das Zitat „§ 4“ ersetzt.
2. In der Protokollnotiz bzw. Protokollerklärung Nr. 2 werden nach dem Wort „Verbindung“ die Worte „mit dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder des § 64 oder des § 65 EStG oder“ eingefügt sowie das Zitat „§ 8“ durch das Zitat „§ 4“ ersetzt.

§ 2

Änderung des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 31. Mai 1995 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge wird wie folgt geändert:

1. Der Einleitungssatz vor § 1 des Tarifvertrages erhält nach dem Wort „andererseits“ die folgende Fassung:

„wird für die Arbeiter des Bundes und der Verwaltungen und Betriebe der Länder, deren Arbeitsverhältnisse durch den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 geregelt sind, folgendes vereinbart:“

2. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a und b und Satz 2 wird jeweils die Bezeichnung „MTBII/MTLII“ durch „MTArb“ ersetzt.

- b) In Absatz 3 Satz 1 erhält der Klammerzusatz die folgende Fassung:

„Nr. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b SR 2 k der Abschnitte A und B der Anlage 2 MTArb“.

- c) In der Protokollnotiz Nr. 2 Buchst. b wird die Bezeichnung „MTB II/MTL II“ durch „MTArb“ ersetzt.

3. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Unterabsatz 1 Satz 1 wird die Bezeichnung „MTB II/MTL II“ durch „MTArb“ ersetzt.

- bb) In Unterabsatz 4 wird die Bezeichnung „MTB II“ durch „des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb“ ersetzt.

- b) In Absatz 3 Unterabs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder des § 65 EStG oder“ eingefügt sowie das Zitat „§ 8“ durch das Zitat „§ 4“ ersetzt.

- c) In Absatz 4 werden der Klammerzusatz „(§ 26 MTB II)“ durch den Klammerzusatz „§ 26 MTArb)“ und die Worte „der SR 2c MTB II“ durch die Worte „der SR 2c des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb“ ersetzt.

- d) Die Protokollnotizen werden wie folgt geändert:

- aa) Nr. 2 erhält die folgende Fassung: „2. Für den Bereich der SR 2g des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb tritt bei der Berechnung des Urlaubslohnes an die Stelle des § 48 Abs. 3 MTArb die Nr. 7 Abs. 2 SR 2g des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb.“

- bb) In der Protokollnotiz Nr. 3 werden nach dem Wort „Verbindung“ die Worte „mit dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte des § 64 oder des § 65 EStG oder“ eingefügt sowie das Zitat „§ 8“ durch das Zitat „§ 4“ ersetzt.

§ 3

Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

1. § 1 und § 2 Nr. 3 Buchst. b und Buchst. d Doppelbuchst. bb am 1. Januar 1996,
2. die übrigen Vorschriften am 1. März 1996.

**Bekanntmachung
der Vergütungen und Löhne für Angestellte und
Arbeiter, Änderung des BAT, des MTArb und der
Zuwendungstarifverträge**

Als Anlagen werden — zum Teil auszugsweise — die folgenden Tarifverträge abgedruckt:

1. Vergütungstarifvertrag Nr. 31 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Anlage 1).
2. 73. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestellten-tarifvertrages (Anlage 2).
3. Monatslohntarifvertrag Nr. 1 zum MTArb (Anlage 3).
4. Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum MTArb (Anlage 4).
5. Tarifvertrag zur Änderung der Zuwendungstarifverträge (Anlage 5).

Die Tarifverträge sind gemäß § 2 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. S. 42) zuletzt geändert durch die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. September 1996 (Amtsbl. 1997 S. 11) und i. V. m. § 21 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Amtsbl. S. 59), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Amtsbl. 1994 S. 21), auf die Dienstverhältnisse der Angestellten und Arbeiter anzuwenden.

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat in ihrer Sitzung am 14. August 1996 zu § 1 Nr. 1 des 73. Tarifvertrages zur Änderung des Bundes-Angestellten-tarifvertrages und des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum MTArb beschlossen, die Änderung des § 15a des BAT und des MTArb im Jahre 1996 noch nicht wirksam werden zu lassen.

Ferner hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen in ihrer Sitzung am 15. November 1996 beschlossen, daß die §§ 52 BAT und 33 MTArb vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 1996 in ihrer bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung anzuwenden sind.

Zur Beantwortung auftretender Zweifelsfragen bei der Anwendung der Tarifverträge stehen wir zur Verfügung.

Wolfenbüttel, den 9. Dezember 1996

Landeskirchenamt

Dr. Fischer

Anlage 1

Vergütungstarifvertrag Nr. 31 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 17. Juli 1996

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher

Länder, die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestellten-tarifvertrages (BAT) fallen.

§ 2

Vergütungen für die Monate Mai bis Dezember 1996

Für die Monate Mai bis Dezember 1996 gilt der Vergütungstarifvertrag Nr. 30 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 31. Mai 1995.

§ 3

Einmalzahlung

(1) Die Angestellten erhalten für die Monate Mai 1996 bis Dezember 1996 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 DM.

Die Einmalzahlung vermindert sich um 37,50 DM für jeden Kalendermonat, für den der Angestellte

a) keinen Anspruch auf Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) gegen einen unter den BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen fallenden Arbeitgeber hat: Dies gilt nicht für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuß nicht gezahlt wird.

b) bereits aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) eine Einmalzahlung erhalten hat, die den Regelungen nach diesem Tarifvertrag dem Grunde nach vergleichbar ist.

(2) Für die Einmalzahlung gilt § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT entsprechend. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. September 1996. Hat das Arbeitsverhältnis am 1. September 1996 nicht bestanden, ist maßgebend

a) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. September 1996 der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses,

b) bei Begründung des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. September 1996 der erste Tag des Arbeitsverhältnisses.

(3) Die Einmalzahlung wird mit den Bezügen für den Monat September 1996 von dem Arbeitgeber gezahlt, zu dem das Arbeitsverhältnis am 1. September 1996 besteht. Hat der Angestellte für September 1996 keinen Anspruch auf Bezüge, wird die Einmalzahlung,

a) wenn ein Anspruch auf Bezüge für die Monate Mai bis August 1996 bestand, mit den Bezügen für den letzten abgerechneten Monat,

b) im übrigen mit den ersten Bezügen nach dem Monat September 1996

gezahlt.

Scheidet der Angestellte vor dem 1. Dezember 1996 aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne in ein Rechtsverhältnis zu einem anderen unter den BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen fallenden Arbeitgeber überzutreten, oder tritt nach Anweisung der Einmalzahlung ein Sachverhalt nach Absatz 1 Unterabs. 2 Buchst. a ein, ist der überzahlte Betrag zurückzuzahlen.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zur Stabilisierung der Krankenhausaussgaben vom 29. April 1996 (BGBl. I S. 654) entspricht die Einmalzahlung einer linearen Erhöhung von 0,855 v. H.

§ 4

Grundvergütungen, Gesamtvermögen

(1) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppe I bis X (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. XIII bis Kr. I (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 3 festgelegt.

(4) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. III bis Kr. I, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 4.

§ 5

Ortszuschlag

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 5 festgelegt.

(2) Der Ortszuschlag erhöht sich für Angestellte

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b und Kr. I	10 DM	50 DM
IX a und Kr. II	10 DM	40 DM
VIII	10 DM	30 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Erhält der Angestellte Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus der Grundgütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage, gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag und einer Vergütungsgruppenzulage sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Ortszuschlages zusätzlich gezahlt.

§ 6

Stundenvergütungen

Die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT) betragen:

In Vergütungsgruppe	DM	In Vergütungsgruppe	DM
X	16,46	Kr. I	18,22
IX b	17,34	Kr. II	19,09
IX a	17,67	Kr. III	20,06
VIII	18,34	Kr. IV	21,15
VII	19,53	Kr. V	22,28
VI a/b	20,81	Kr. V a	22,89
V c	22,42	Kr. VI	23,77
V a/b	24,55	Kr. VII	25,52
IV b	26,57	Kr. VIII	27,05
IV a	28,86	Kr. IX	28,72
III	31,36	Kr. X	30,52
II b	32,98	Kr. XI	32,47
II a	34,73	Kr. XII	34,41
I b	37,93	Kr. XIII	37,34
I a	41,23		
I	44,98		

§ 7

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. Mai 1996 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) Bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT, den BAT-Q oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalt anwendet.

§ 8

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten §§ 1 bis 3 und 7 mit Wirkung vom 1. Mai 1996 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats frühestens zum 31. Dezember 1997, schriftlich gekündigt werden.

Tabelle der Grundvergütungen
für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres
(§ 27 Abschn. A BAT)
gültig ab 1. Januar 1997

VergGr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem							
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.
Lebensjahr (monatlich in DM)								
I		5 159,08	5 438,74	5 718,48	5 998,18	6 277,91	6 557,65	6 837,30
I a		4 755,29	4 972,68	5 189,97	5 407,33	5 624,68	5 842,05	6 059,46
I b		4 227,50	4 436,46	4 645,42	4 854,36	5 063,31	5 272,28	5 481,22
II a		3 747,23	3 939,15	4 131,14	4 323,02	4 514,95	4 706,90	4 898,80
II b		3 493,94	3 668,86	3 843,80	4 018,78	4 193,76	4 368,72	4 543,68
III	3 330,32	3 493,94	3 657,52	3 821,13	3 984,76	4 148,37	4 312,00	4 475,59
IV a	3 018,88	3 168,61	3 318,31	3 468,00	3 617,71	3 767,42	3 917,12	4 066,84
IV b	2 760,29	2 879,08	2 997,80	3 116,58	3 235,28	3 354,06	3 472,82	3 591,59
V a	2 440,73	2 534,81	2 628,87	2 730,51	2 834,89	2 939,31	3 043,74	3 148,14
V b	2 440,73	2 534,81	2 628,87	2 730,51	2 834,89	2 939,31	3 043,74	3 148,14
V c	2 307,17	2 391,97	2 476,87	2 565,90	2 654,96	2 747,76	2 846,53	2 945,41
VI a	2 184,85	2 250,39	2 315,88	2 381,44	2 446,91	2 514,38	2 583,19	2 651,99
VI b	2 184,85	2 250,39	2 315,88	2 381,44	2 446,91	2 514,38	2 583,19	2 651,99
VII	2 024,11	2 077,31	2 130,54	2 183,74	2 236,98	2 290,18	2 343,38	2 396,64
VIII	1 872,49	1 921,12	1 969,84	2 018,48	2 067,17	2 115,83	2 164,54	2 213,19
IX a	1 811,21	1 859,64	1 908,02	1 956,41	2 004,79	2 053,17	2 101,54	2 149,93
IX b	1 743,33	1 787,52	1 831,65	1 875,79	1 919,95	1 964,13	2 008,29	2 052,42
X	1 618,79	1 662,96	1 707,14	1 751,28	1 795,45	1 839,59	1 883,74	1 927,93

Tabelle der Grundvergütungen
für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres
(§ 27 Abschn. A BAT)
gültig ab 1. Januar 1997

VergGr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem						
	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
Lebensjahr (monatlich in DM)							
I	7 117,03	7 396,72	7 676,46	7 956,18	8 235,88	8 515,56	
I a	6 276,75	6 494,11	6 711,47	6 928,87	7 146,18	7 354,58	
I b	5 690,18	5 899,14	6 108,08	6 317,02	6 525,98	6 734,44	
II a	5 090,75	5 282,66	5 474,65	5 666,56	5 858,39		
II b	4 718,65	4 893,60	5 068,60	5 243,52	5 319,97		
III	4 639,19	4 802,82	4 966,47	5 130,08	5 285,70		
IV a	4 216,57	4 366,28	4 515,98	4 665,72	4 813,35		
IV b	3 710,34	3 829,08	3 947,86	4 066,60	4 082,40		
V a	3 252,58	3 356,98	3 461,41	3 565,81	3 662,82		
V b	3 252,58	3 356,98	3 461,41	3 565,81	3 573,05		
V c	3 044,19	3 143,00	3 240,54				
VI a	2 722,00	2 798,38	2 874,71	2 951,10	3 027,43	3 103,84	3 169,31
VI b	2 722,00	2 798,38	2 874,71	2 934,47			
VII	2 449,83	2 504,49	2 560,40	2 600,74			
VIII	2 261,87	2 298,03					
IX a	2 198,18						
IX b	2 089,77						
X	1 972,05						

Tabelle der Gesamtvergütungen
für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X unter 18 Jahren (zu § 30 BAT)
gültig ab 1. Januar 1997

Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
(monatlich in DM)					
2 546,14	2 409,51	2 280,64	2 228,55	2 170,85	2 064,99

Anlage 2

73. Tarifvertrag
zur Änderung des Bundes-Angestellentarifvertrages
vom 17. Juli 1996

§ 1

Änderung des BAT

Der Bundes-Angestellentarifvertrag vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch den 72. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestellentarifvertrages vom 15. Dezember 1995, wird wie folgt geändert:

1. § 15 a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Kalenderhalbjahr“ durch das Wort „Kalenderjahr“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Unterabs. 1 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Kalenderhalbjahres“ durch das Wort „Kalenderjahres“ ersetzt.
- c) Es werden der folgende Absatz 5 und die Übergangsvorschrift angefügt:

„(5) Ist der Angestellte in einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7) nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.

Übergangsvorschrift zu Absatz 1 Satz 1:

Absatz 1 Satz 1 wird im Kalenderjahr 1996 nicht auf Angestellte angewendet, die bereits im ersten Kalenderhalbjahr einen Anspruch auf einen freien Tag nach Absatz 1 Satz 1 in der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung hatten. Absatz 3 Unterabs. 1 Satz 2 in der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung bleibt unberührt.“

2. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 Satz 1 enthält die folgende Fassung:

„Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.“

- b) Folgende Protokollnotiz wird angefügt:

„Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Angestellten, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßig arbeitsfreien Tag.“

3. § 52 wird wie folgt geändert:

- a) Die Absätze 1 und 2 erhalten die folgende Fassung:

„(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag,
- b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichen oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Angestellte nicht An-

sprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen."

- b) In Absatz 3 Unterabs. 1 werden nach dem Klammerzusatz die Worte „und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen“ eingefügt.
- c) In Absatz 4 Unterabs. 1 und 2 werden jeweils nach dem Klammerzusatz die Worte „und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen“ eingefügt.
- d) Absatz 5 wird gestrichen.
- e) Die Protokollnotiz zu Absatz 5 wird durch die folgenden Protokollnotizen ersetzt:

„Protokollnotizen:

- 1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.
 - 2. Zu den ‚begründeten Fällen‘ im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzüge aus persönlichen Gründen)."
4. — 6. . . .

§ 2

Änderung der Anlage 1 a zum BAT für den Bereich des Bundes und den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

. . .

§ 3

Inkrafttreten

Der Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1996 in Kraft.

Anlage 3

Monatslohntarifvertrag Nr. 1 zum MTArb vom 17. Juli 1996

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeiter des Bundes und der Länder, deren Arbeitsverhältnisse durch den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 geregelt sind . . .

§ 2

Löhne für die Monate Mai bis Dezember 1996

Für die Monate Mai bis Dezember 1996 gelten für die Arbeiter des Bundes der Monatslohntarifvertrag Nr. 23 zum MTB II vom 31. Mai 1995 und für die Arbeiter der Länder der Monatslohntarifvertrag Nr. 23 zum MTL II vom 31. Mai 1995.

§ 3

Einmalzahlung

(1) Die Arbeiter erhalten für die Monate Mai 1996 bis Dezember 1996 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 DM.

Die Einmalzahlung vermindert sich um 37,50 DM für jeden Kalendermonat, für den der Arbeiter

- a) keinen Anspruch auf Bezüge (Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge) gegen einen unter den MTArb/MTArb-O fallenden Arbeitgeber hat; dies gilt nicht für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuß nicht gezahlt wird,
- b) bereits aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) eine Einmalzahlung erhalten hat, die den Regelungen nach diesem Tarifvertrag dem Grunde nach vergleichbar ist.

(2) Für die Einmalzahlung gilt § 30 Abs. 2 Unterabs. 1 MTArb entsprechend. In den Fällen des § 25 Abs. 1 Satz 1 MTArb steht von der Einmalzahlung der jeweils geltende Vohundertsatz zu. Maßgebend für die Anwendung der Sätze 1 und 2 sind die Verhältnisse am 1. September 1996. Hat das Arbeitsverhältnis am 1. September 1996 nicht bestanden, ist maßgebend.

- a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. September 1996 der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses,
- b) bei Begründung des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. September 1996 der erste Tag des Arbeitsverhältnisses.

(3) Die Einmalzahlung wird mit den Bezügen für den Monat September 1996 von dem Arbeitgeber gezahlt, zu dem das Arbeitsverhältnis am 1. September 1996 besteht. Hat der Arbeiter für September 1996 keinen Anspruch auf Bezüge, wird die Einmalzahlung,

- a) wenn ein Anspruch auf Bezüge für die Monate Mai 1996 bis August 1996 bestand, mit den Bezügen für den letzten abgerechneten Monat,
- b) im übrigen mit den ersten Bezügen nach dem Monat September 1996

gezahlt.

Scheidet der Arbeiter vor dem 1. Dezember 1996 aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne in ein Rechtsverhältnis zu einem anderen unter den MTArb/MTArb-O fallenden Arbeitgeber überzutreten, oder tritt nach Anweisung der Einmalzahlung ein Sachverhalt nach Absatz 1 Unterabs. 2 Buchst. a ein, ist der überzahlte Betrag zurückzuzahlen.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zur Stabilisierung der Krankenhausaussgaben 1996 vom 29. April 1996 (BGBl. I S. 654) entspricht die Einmalzahlung einer linearen Erhöhung von 0,855 v. H.

§ 4

Lohntabelle

(1) Die Monatstabellenlöhne (§ 21 Abs. 3 MTArb) sind in der Anlage festgelegt.

(2) Der im MTArb und in ergänzenden Tarifverträgen genannte, im Rahmen der Lohnberechnung zu berücksichtigende Betrag zur Verminderung des Monatstabellenlohnes beträgt

für Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 3 a 155,84 DM und
für Arbeiter der Lohngruppen 4 bis 9 184,06 DM
monatlich.

Protokollnotiz:

Die Beträge nach Absatz 2 erhöhen sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz; wie sich der Monatstabellenlohn der Lohngruppe 4 Lohnstufe 4 bei jeder allgemeinen Lohnerhöhung erhöht.

§ 5

Sozialzuschlag

Der Sozialzuschlag erhöht sich für Arbeiter

mit Entlohnung	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
den Lohngruppen 1, 1 a und 2	10 DM	50 DM
den Lohngruppen 2a, 3 und 3a	10 DM	40 DM
der Lohngruppen 4	10 DM	30 DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Satzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Der Arbeiter, der in den Fällen des § 9 Abs. 2 MTArb, des § 2 Abs. 4 und des § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb sowie des § 2 Abs. 6 und des § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb für den vollen Kalendermonat

- a) den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe erhält
- oder
- b) durch die Summe des Monatstabellenlohnes und einer Zulage den Betrag des Monatstabellenlohnes einer höheren Lohngruppe in seiner Lohnstufe erreicht,

wird für die Anwendung des Satzes 1 der höheren Lohngruppe zugeordnet.

Erhält der Arbeiter den Monatstabellenlohn aus einer höheren Lohngruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus dem Monatstabellenlohn, dem Sozialzuschlag und gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag aus der höheren Lohngruppe sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Sozialzuschlages zusätzlich gezahlt; dies gilt entsprechend in den Fällen des Satzes 3.

§ 6

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewandt auf Arbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. Mai 1996 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Arbeiter, die im unmittelbaren Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters nach dem §§ 36, 37 oder 39 SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den MTArb, den BMT-G, den MTArb-O, den BMT-G-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 7

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1996 in Kraft. Abweichend hiervon treten die §§ 4 und 5 am 1. Januar 1997 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß des Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 1997, schriftlich gekündigt werden.

Anlage
zum Monatslohntarifvertrag Nr. 1 zum MTArb

Monatstabellenlöhne gültig vom 1. Januar 1997 an

Lohngruppe	Lohngruppe							
	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM	7 DM	8 DM
9	3877,14	3949,34	4012,51	4076,71	4141,95	4208,21	4275,53	4343,96
8a	3803,46	3864,31	3926,12	3988,94	4052,77	4117,61	4183,50	4250,43
8	3719,76	3779,26	3839,73	3901,15	3963,59	4027,01	4091,44	4156,91
7a	3639,68	3697,91	3757,07	3817,16	3878,24	3940,29	4003,34	4067,40
7	3559,57	3616,52	3674,37	3733,17	3792,90	3853,59	3915,23	3977,90
6a	3482,93	3538,66	3595,27	3652,79	3711,25	3770,62	3830,93	3892,25
6	3406,29	3460,78	3516,15	3572,41	3629,57	3687,65	3746,64	3806,61
5a	3332,94	3386,27	3440,45	3495,51	3551,43	3608,27	3665,97	3724,64
5	3259,60	3311,75	3364,74	3418,58	3473,27	3528,86	3585,32	3642,67
4a	3189,43	3240,46	3292,30	3344,98	3398,49	3452,86	3508,10	3564,25
4	3119,23	3169,14	3219,85	3271,37	3323,71	3376,90	3430,91	3485,80
3a	3052,09	3100,90	3150,53	3200,92	3252,15	3304,17	3357,06	3410,75
3	2984,93	3032,68	3081,19	3130,49	3180,60	3231,47	3283,18	3335,69
2a	2920,66	2967,37	3014,87	3063,08	3112,10	3161,89	3212,48	3263,89
2	2856,38	2902,06	2948,51	2995,69	3043,62	3092,32	3141,80	3192,06
1a	2794,88	2839,59	2885,03	2931,19	2978,10	3025,74	3074,15	3123,33
1	2733,38	2777,11	2821,55	2866,68	2912,54	2959,16	3006,50	3054,61

Anlage 4

Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum MTArb vom 17. Juli 1996

§ 1

Änderung des MTArb

Der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 wird wie folgt geändert:

1. § 15 a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Kalenderhalbjahr“ durch das Wort „Kalenderjahr“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Unterabs. 1 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Kalenderhalbjahres“ durch das Wort „Kalenderjahres“ ersetzt.
- c) Es werden der folgende Absatz 5 sowie eine Übergangsvorschrift angefügt:

„(5) Ist der Arbeiter in einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.“

Übergangsvorschrift zu Absatz 1 Satz 1:

Absatz 1 Satz 1 wird im Kalenderjahr 1996 nicht auf Arbeiter angewendet, die bereits im ersten Kalenderhalbjahr einen Anspruch auf einen freien Tag nach Absatz 1 Satz 1 in der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung hatten. Absatz 3 Unterabs. 1 Satz 2 in der bis zum 30. Juni 1996 geltenden Fassung bleibt unberührt.“

2. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält die folgende Fassung:

„Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsregellohnes erteilt.“

bb) In Satz 2 wird das Wort „Lohnes“ durch das Wort „Monatsregellohnes“ ersetzt.

b) Es wird die folgende Protokollnotiz angefügt:

„Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Arbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag oder bei Arbeiter,

deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Arbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.“

3. § 33 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 1 und 2 erhalten die folgende Fassung:

„(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeiter unter Fortzahlung des Lohnes im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau 1. Arbeitstag,
- b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Arbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung des Arbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht

außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes nur insoweit, als der Arbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Lohnes geltend machen kann. Der fortgezahlte Lohn gilt 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."

b) Es wird die folgende Protokollnotiz angefügt:

„Protokollnotiz zu Absatz 5:

Zu den ‚begründeten Einzelfällen‘ im Sinne des Absatzes 5 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen)."

4. . . .

5. . . .

§ 2

. . .

§ 3

. . .

§ 4

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1996 in Kraft.

Anlage 5

**Tarifvertrag
vom 17. Juli 1996
zur Änderung der Zuwendungstarifverträge**

§ 1

Änderung der Zuwendungstarifverträge

Die Protokollnotiz bzw. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für

- 1. Angestellte vom 12. Oktober 1973;
- 2. Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973,
- 3. — 8. . . .

sämtlich zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 15. Dezember 1995 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge, wird wie folgt geändert:

- a) In Unterabsatz 1 werden nach dem Datum „11. März 1994“ die Worte „und am 20. Juni 1996“ eingefügt und — mit Ausnahme der unter Nrn. 4 und 5 bezeichneten Tarifverträge — die Zahl „95,00“ durch die Zahl „93,78“ ersetzt.
- b) In Unterabsatz 2 wird die Jahreszahl „1997“ durch die Jahreszahl „1998“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Bekanntmachung

der Neuregelung des Familienleistungsausgleichs ab 1. Januar 1996 (Kindergeld) und Auswirkungen auf kindbezogene Leistungen bei den Bezügen

Durch das Jahressteuergesetz 1996 vom 11. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1250), geändert durch das Jahressteuer-Ergänzungsgesetz 1996 vom 18. Dezember 1995 (BGBl. I S. 1959), wurde der bisherige Familienlastenausgleich ab 1. Januar 1996 zu einem Familienleistungsausgleich weiterentwickelt. Ziele waren dabei die Steuerfreistellung des Existenzminimums, eine deutliche Verbesserung der Förderung von Familien mit niedrigen Einkommen und mehreren Kindern sowie eine Vereinheitlichung der bisherigen einkommensteuer- und kindergeldrechtlichen Regelungen. Die Weiterentwicklung zum Familienleistungsausgleich bedeutet somit einen grundlegenden Systemwechsel, der auch die Dienstverhältnisse der im kirchlichen Dienst Beschäftigten berührt; denn von den Veränderungen betroffen sind in erster Linie der Anspruch auf Kindergeld und die Zahlung des Kindergeldes sowie die Auswirkungen auf die kindbezogenen Leistungen bei den Bezügen der Beschäftigten (Ortszuschlag, Sozialzuschlag, Beihilfen in Krankheitsfällen). Neben den inzwischen durch staatliche Behörden (insbesondere die Familienkassen bei den Arbeitsämtern) und kirchliche Stellen herausgegebenen Informationen geben wir zum neuen Recht die folgenden Hinweise:

1. Kindergeldrecht

- a) Nach den Bestimmungen des § 31 des Einkommensteuergesetzes (EStG) wird der Familienleistungsausgleich durch den Kinderfreibetrag nach § 32 EStG oder durch das Kindergeld nach dem X. Abschnitt EStG (§§ 62 ff.) bewirkt. Dabei prüfen die Finanzbehörden erst bei der Steuerveranlagung von Amt wegen, ob das Kindergeld die steuerliche Wirkung des Kinderfreibetrages erreicht. Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Kindergeld ist somit nicht mehr das Bundeskindergeldgesetz (a. F.), sondern nunmehr i. d. R. das EStG. Die maßgebenden Vorschriften (§§ 31 und 32 sowie §§ 62 bis 78 EStG) sind in der **Anlage 1** auszugsweise abgedruckt.

Die **Auszahlung** des Kindergeldes geschieht nunmehr i. d. R. durch das Kirchliche Rechenzentrum Hannover — Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle (ZGAST) — bzw. durch die Norddeutsche Kirchliche Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte in Hannover (NKVK), und zwar nach Maßgabe der von der Bundesregierung aufgrund des § 73 EStG erlassenen „Verordnung zur Auszahlung des Kindergeldes an Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes (Kindergeldauszahlungs-Verordnung — KAV)“ vom 10. November 1995 (BGBl. I S. 1510), deren Wortlaut in **Anlage 2** abgedruckt ist.

Die Bewilligung des Kindergeldes liegt dagegen nach wie vor bei den zuständigen staatlichen Stellen (jetzt: Familienkassen bei den Arbeitsämtern als Bundesfinanzbehörden). Kindergeldbescheinigungen der Familienkassen sind daher den gehaltzahlenden Stellen unverzüglich zuzuleiten.

2. Auswirkungen auf kindbezogene Leistungen

Die Veränderungen im Kindergeldrecht nach dem EStG ab 1. Januar 1996 berühren auch die mit dem Kindergeldanspruch zusammenhängenden kindbezogenen Leistungen der kirchlichen Dienstherrn und Anstellungsträger an die Pastoren- und Mitarbeiterschaft, also Kinderanteil im Ortszuschlag, kindbezogene Versorgungsleistungen, Sozialzuschlag, Beihilfeansprüche.

Als wesentliche Änderungen des Kindergeldrechts, die Auswirkungen auf die genannten Leistungen aus kirchlichen Dienstverhältnissen haben, sind zu nennen:

- Künftig wird Kindergeld für alle Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ohne Ausbildungsnachweis (bisher: 16. Lebensjahr) gezahlt.
- Kinder, die mangels Ausbildungsplatzes eine Berufsausbildung nicht beginnen können, können bis zum vollendeten 27. Lebensjahr (bisher: 21. Lebensjahr) berücksichtigt werden.
- Für alle Kinder über 18 Jahre gilt künftig, daß Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes oder der Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, dann zum Wegfall des Kindergeldes führen, wenn sie 12000 DM jährlich erreichen. Einkünfte von Kindern z. B. von Studenten während der Semesterferien, führen künftig dann nicht zum vorübergehenden Wegfall des Kindergeldes, wenn der Jahresbetrag von 12000 DM nicht erreicht wird; bei seinem Erreichen fällt allerdings der Anspruch (auch rückwirkend) für das ganze Kalenderjahr weg. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen nicht vorgelegen haben, (z. B. keine Ausbildung, Erreichen der Altersgrenze, Ableistung von Grundwehr- oder Zivildienst), ermäßigt sich der o. a. Betrag um ein Zwölftel.

Einkünfte und Bezüge des Kindes in diesem Sinne sind insbesondere Ausbildungsvergütungen. Einkünfte aus selbständiger und nichtselbständiger Tätigkeit, aus Kapitalvermögen (soweit sie den Sparerfreibetrag von 6000 DM jährlich übersteigen), aus Vermietung und Verpachtung, aus Gewerbebetrieb, aus Land- und Forstwirtschaft.

Bei der Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (z. B. bei Ausbildungsvergütungen) werden der Arbeitnehmerpauschbetrag von jährlich 2000 DM oder evtl. höhere Werbungskosten von den Bruttobezügen abgesetzt.

Bei den anderen Einkunftsarten sind (steuerlich anerkannte) Werbungskosten oder Betriebsausgaben abzuziehen.

Ein Verzicht des Kindes auf einen Teil der ihm zustehenden Einkünfte und Bezüge ist (wie bisher) in diesem Zusammenhang unbeachtlich.

Keine Einkünfte in diesem Sinne sind u. a. Unterhaltsleistungen der Eltern an das Kind.

Unsere Bekanntmachung vom 17. März 1994 (Amtsbl. S. 33) betr. Änderung des Bundeskindergeldgesetzes ab

1. Januar 1994 (Auswirkungen auf die kindergeldabhängigen Bezügebestandteile und auf die Beihilfe nach den Beihilfevorschriften) wird mit Wirkung vom 1. Januar 1996 aufgehoben.

Wolfenbüttel, den 9. Dezember 1996

Landeskirchenamt

Dr. Fischer

Anlage 1

Einkommenssteuergesetz — EStG — (Familienleistungsausgleich)

— auszugsweise —

IV. Tarif

§ 31

Familienleistungsausgleich

Die steuerliche Freistellung eines Einkommensbetrags in Höhe des Existenzminimums eines Kindes wird durch den Kinderfreibetrag nach § 32 oder durch Kindergeld nach dem X. Abschnitt bewirkt. Soweit das Kindergeld dafür nicht erforderlich ist, dient es der Förderung der Familie. Im laufenden Kalenderjahr wird Kindergeld als Steuervergütung monatlich gezahlt. Wird die dargebotene steuerliche Freistellung durch das Kindergeld nicht in vollem Umfang bewirkt, ist bei der Veranlagung zur Einkommensteuer der Kinderfreibetrag abzuziehen. In diesen Fällen sind das Kindergeld oder vergleichbare Leistungen nach § 36 Abs. 2 zu verrechnen, auch soweit sie dem Steuerpflichtigen im Wege eines zivilrechtlichen Ausgleichs zustehen. Wird nach ausländischem Recht ein höheres Kindergeld als nach § 66 gezahlt, so beschränkt sich die Verrechnung auf die Höhe des inländischen Kindergeldes.

§ 32

Kinder, Kinderfreibetrag, Haushaltsfreibetrag

(1) Kinder sind

1. im ersten Grad mit dem Steuerpflichtigen verwandte Kinder,
2. Pflegekinder (Personen, mit denen der Steuerpflichtige durch ein familienähnliches, auf längere Dauer berechnetes Band verbunden ist, sofern er sie in seinen Haushalt aufgenommen hat und das Obhuts- und Pflegeverhältnis zu den Eltern nicht mehr besteht und der Steuerpflichtige sie mindestens zu einem nicht unwesentlichen Teil auf seine Kosten unterhält).

(2) Besteht bei einem angenommenen Kind das Kindestverhältnis zu den leiblichen Eltern weiter, ist es vorrangig als angenommenes Kind zu berücksichtigen. Ist ein im ersten Grad mit dem Steuerpflichtigen verwandtes Kind zugleich ein Pflegekind, ist es vorrangig als Pflegekind zu berücksichtigen.

(3) Ein Kind wird in dem Kalendermonat, in dem es lebend geboren wurde, und in jedem folgenden Kalendermonat, zu dessen Beginn es das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, berücksichtigt.

(4) Ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, wird berücksichtigt, wenn es

1. noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet hat, arbeitslos ist und der Arbeitsvermittlung im Inland zur Verfügung steht oder
2. noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet hat und
 - a) für einen Beruf ausgebildet wird oder
 - b) sich in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsabschnitten von höchstens vier Monaten befindet oder
 - c) eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann oder
 - d) ein freiwilliges soziales Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres leistet oder
3. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Nach Satz 1 Nr. 1 und 2 wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn es Einkünfte und Bezüge, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, von nicht mehr als 12000 Deutsche Mark im Kalenderjahr hat. Bezüge, die für besondere Ausbildungszwecke bestimmt sind, bleiben hierbei außer Ansatz; Entsprechendes gilt für Einkünfte, soweit sie für solche Zwecke verwendet werden. Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen für eine Berücksichtigung nach Satz 1 Nr. 1 und 2 nicht vorliegen, ermäßigt sich der Betrag nach Satz 2 um ein Zwölftel. Einkünfte und Bezüge des Kindes, die auf diese Kalendermonate entfallen, bleiben außer Ansatz. Ein Verzicht auf Teile der zustehenden Einkünfte und Bezüge steht der Anwendung der Sätze 2 und 4 nicht entgegen.

(5) In den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a wird ein Kind,

1. das den gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst geleistet hat, für einen der Dauer dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes oder Zivildienstes, oder
2. das sich freiwillig für eine Dauer von nicht mehr als drei Jahren zum Wehrdienst oder zum Polizeivollzugsdienst, der an Stelle des gesetzlichen Grundwehr- oder Zivildienstes geleistet wird, verpflichtet hat, für einen der Dauer dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen gesetzlichen Grundwehrdienstes, bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes, oder
3. das eine vom gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Abs. 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ausgeübt hat, für einen der Dauer dieser Tätigkeit entsprechenden Zeitraum, höchstens für die Dauer des inländischen

gesetzlichen Grundwehrdienstes, bei anerkannten Kriegsdienstverweigerern für die Dauer des inländischen gesetzlichen Zivildienstes,

über das 21. oder 27. Lebensjahr hinaus berücksichtigt. Wird der gesetzliche Grundwehrdienst oder Zivildienst in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, geleistet, so ist die Dauer dieses Dienstes maßgebend. Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Dem gesetzlichen Grundwehrdienst oder Zivildienst steht der entsprechende Dienst, der in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet geleistet worden ist, gleich.

(6) Für jedes zu berücksichtigende Kind des Steuerpflichtigen wird ein Kinderfreibetrag von 261 Deutsche Mark für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen vorgelegen haben, bei der Veranlagung zur Einkommensteuer vom Einkommen abgezogen. Bei Ehegatten, die nach den §§ 26, 26b zusammen zur Einkommensteuer veranlagt werden, wird ein Kinderfreibetrag von 522 Deutsche Mark monatlich abgezogen, wenn das Kind zu beiden Ehegatten in einem Kindschaftsverhältnis steht. Ein Kinderfreibetrag von 522 Deutsche Mark monatlich wird auch abgezogen, wenn

1. der andere Elternteil verstorben oder nicht unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist oder
2. der Steuerpflichtige allein das Kind angenommen hat oder das Kind nur zu ihm in einem Pflegekindschaftsverhältnis steht.

Für ein nicht nach § 1 Abs. 1 oder 2 unbeschränkt einkommensteuerpflichtiges Kind kann ein Kinderfreibetrag nur abgezogen werden, soweit er nach den Verhältnissen seines Wohnsitzstaates notwendig und angemessen ist. Abweichend von Satz 1 wird bei einem unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Elternpaar, bei dem die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 1 nicht vorliegen, auf Antrag eines Elternteils der Kinderfreibetrag des anderen Elternteils auf ihn übertragen, wenn er, nicht jedoch der andere Elternteil seiner Unterhaltspflicht gegenüber dem Kind für das Kalenderjahr im wesentlichen nachkommt. Der Kinderfreibetrag kann auch auf einen Stiefelternteil oder Großeltern übertragen werden, wenn sie das Kind in ihrem Haushalt aufgenommen haben.

(7) Ein Haushaltsfreibetrag von 5616 Deutsche Mark wird bei einem Steuerpflichtigen, für das Splitting-Verfahren (§ 32a Abs. 5 und 6) nicht anzuwenden und der auch nicht als Ehegatte (§ 26 Abs. 1) getrennt zur Einkommensteuer zu veranlagen ist, vom Einkommen abgezogen, wenn er einen Kinderfreibetrag oder Kindergeld für mindestens ein Kind erhält, das in seiner Wohnung im Inland gemeldet ist. Kinder, die bei beiden Elternteilen mit Wohnung im Inland gemeldet sind, werden dem Elternteil zugeordnet, in dessen Wohnung sie im Kalenderjahr zuerst gemeldet waren, im übrigen der Mutter oder mit deren Zustimmung dem Vater; dieses Wahlrecht kann für mehrere Kinder nur einheitlich ausgeübt werden. Als Wohnung im Inland im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Wohnung eines Elternteils, der nach § 1 Abs. 2 unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist. Absatz 6 Satz 6 gilt entsprechend.

X. Kindergeld

§ 62

Anspruchsberechtigte

(1) Für Kinder im Sinne des § 63 hat Anspruch auf Kindergeld nach diesem Gesetz, wer

1. im Inland einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat oder
2. ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland
 - a) nach § 1 Abs. 2 unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist oder
 - b) nach § 1 Abs. 3 als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig behandelt wird.

(2) Ein Ausländer hat nur Anspruch auf Kindergeld, wenn er im Besitz einer Aufenthaltsberechtigung oder Aufenthaltserlaubnis ist. Ein ausländischer Arbeitnehmer, der zur vorübergehenden Dienstleistung in das Inland entsandt ist, hat keinen Anspruch auf Kindergeld; sein Ehegatte hat Anspruch auf Kindergeld, wenn er im Besitz einer Aufenthaltsberechtigung oder Aufenthaltserlaubnis ist und eine der Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit unterliegende oder nach § 169c Nr. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes beitragsfreie Beschäftigung als Arbeitnehmer ausübt.

§ 63

Kinder

(1) Als Kinder werden berücksichtigt

1. Kinder im Sinne des § 32 Abs. 1,
2. vom Berechtigten in seinen Haushalt aufgenommene Kinder seines Ehegatten,
3. vom Berechtigten in seinen Haushalt aufgenommene Enkel.

§ 32 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend. Kinder, die weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland, in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, haben, werden nicht berücksichtigt, es sei denn, sie leben im Haushalt eines Berechtigten im Sinne des § 62 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a.

(2) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, zu bestimmen, daß einem Berechtigten, der im Inland erwerbstätig ist oder sonst seine hauptsächlichlichen Einkünfte erzielt, für seine in Absatz 1 Satz 3 erster Halbsatz bezeichneten Kinder Kindergeld ganz oder teilweise zu leisten ist, soweit dies mit Rücksicht auf die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten für Kinder in deren Wohnsitzstaat und auf die dort gewährten dem Kindergeld vergleichbaren Leistungen geboten ist.

§ 64

Zusammentreffen mehrerer Ansprüche

(1) Für jedes Kind wird nur einem Berechtigten Kindergeld gezahlt.

(2) Bei mehreren Berechtigten wird das Kindergeld demjenigen gezahlt, der das Kind in seinem Haushalt aufgenommen hat. Ist ein Kind in den gemeinsamen Haushalt von Eltern, einem Elternteil und dessen Ehegatten, Pflegeeltern oder Großeltern aufgenommen worden, so bestimmen diese untereinander den Berechtigten. Wird eine Bestimmung nicht getroffen, so bestimmt das Vormundschaftsgericht auf Antrag den Berechtigten. Den Antrag kann stellen, wer ein berechtigtes Interesse an der Zahlung des Kindergeldes hat. Lebt ein Kind im gemeinsamen Haushalt von Eltern und Großeltern, so wird das Kindergeld vorrangig einem Elternteil gezahlt; es wird an einen Großelternanteil gezahlt, wenn der Elternteil gegenüber der zuständigen Stelle auf seinen Vorrang schriftlich verzichtet hat.

(3) Ist das Kind nicht in den Haushalt eines Berechtigten aufgenommen, so erhält das Kindergeld derjenige, der dem Kind eine Unterhaltsrente zahlt. Zahlen mehrere Berechtigte dem Kind Unterhaltsrenten, so erhält das Kindergeld derjenige, der dem Kind die höchste Unterhaltsrente zahlt. Werden gleich hohe Unterhaltsrenten gezahlt, so bestimmen die Berechtigten untereinander, wer das Kindergeld erhalten soll. Wird eine Bestimmung nicht getroffen oder zahlt keiner der Berechtigten dem Kind Unterhalt, so gilt Absatz 2 Satz 3 und 4 entsprechend.

§ 65

Andere Leistungen für Kinder

(1) Kindergeld wird nicht für ein Kind gezahlt, für das eine der folgenden Leistungen zu zahlen ist oder bei entsprechender Antragstellung zu zahlen wäre:

1. Kinderzulagen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder Kinderzuschüsse aus den gesetzlichen Rentenversicherungen,
2. Leistungen für Kinder, die im Ausland gewährt werden und dem Kindergeld oder einer der unter Nummer 1 genannten Leistungen vergleichbar sind,
3. Leistungen für Kinder, die von einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung gewährt werden und dem Kindergeld vergleichbar sind.

Soweit es für die Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes auf den Erhalt von Kindergeld ankommt, stehen die Leistungen nach Satz 1 dem Kindergeld gleich. Übt ein Berechtigter eine der Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit unterliegend oder nach § 169c Nr. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes beitragsfreie Beschäftigung als Arbeitnehmer aus oder steht er im Inland in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis, so wird sein Anspruch auf Kindergeld für ein Kind nicht nach Satz 1 Nr. 3 mit Rücksicht darauf ausgeschlossen, daß sein Ehegatte als Beamter, Ruhestandsbeamter oder sonstiger Bediensteter der Europäischen Gemeinschaften für das Kind Anspruch auf Kinderzulage hat.

(2) Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 der Bruttobetrag der anderen Leistung niedriger als das Kindergeld nach § 66, wird Kindergeld in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt, wenn er mindestens 10 Deutsche Mark beträgt.

§ 66

Höhe des Kindergeldes, Zahlungszeitraum

(1) Das Kindergeld beträgt für das erste und zweite Kind jeweils 200 Deutsche Mark, für das dritte Kind 300 Deutsche Mark und für das vierte und jedes weitere Kind jeweils 350 Deutsche Mark monatlich.

(2) Das Kindergeld wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, bis zum Ende des Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzungen wegfallen.

(3) Das Kindergeld wird rückwirkend nur für die letzten sechs Monate vor Beginn des Monats gezahlt, in dem der Antrag auf Kindergeld eingegangen ist.

(4) Entsteht oder erhöht sich ein Anspruch auf Kindergeld durch eine mit Rückwirkung erlassene Rechtsverordnung, so gilt ein hierauf gerichteter Antrag als am Tag des Inkrafttretens der Rechtsverordnung gestellt, wenn er innerhalb der ersten sechs Monate nach Ablauf des Monats gestellt wird, in dem die Rechtsverordnung verkündet ist.

§ 67

Antrag

(1) Das Kindergeld ist bei der örtlich zuständigen Familienkasse schriftlich zu beantragen. Den Antrag kann außer dem Berechtigten auch stellen, wer ein berechtigtes Interesse an der Leistung des Kindergeldes hat.

(2) Vollendet ein Kind das 18. Lebensjahr, so wird es nur dann weiterhin berücksichtigt, wenn der Berechtigte der zuständigen Familienkasse schriftlich anzeigt, daß die Voraussetzungen des § 32 Abs. 4 oder 5 vorliegen.

§ 68

Besondere Mitwirkungspflichten

(1) Wer Kindergeld beantragt oder erhält, hat Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind oder über die im Zusammenhang mit der Leistung Erklärungen abgegeben worden sind, unverzüglich der zuständigen Familienkasse mitzuteilen. Ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, ist auf Verlangen der Familienkasse verpflichtet, an der Aufklärung des für die Kindergeldzahlung maßgebenden Sachverhalts mitzuwirken; § 101 der Abgabenordnung findet insoweit keine Anwendung.

(2) Soweit es zur Durchführung des § 63 erforderlich ist, hat der jeweilige Arbeitgeber der in dieser Vorschrift bezeichneten Personen der Familienkasse auf Verlangen eine Bescheinigung über den Arbeitslohn, einbehaltene Steuern und Sozialabgaben sowie den auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Freibetrag auszustellen.

(3) Auf Antrag des Berechtigten erteilt die das Kindergeld auszahlende Stelle eine Bescheinigung über das im Kalenderjahr ausgezahlte Kindergeld.

(4) Die Familienkassen dürfen den die Bezüge im öffentlichen Dienst anweisenden Stellen Auskunft über den für die jeweiligen Kindergeldzahlung maßgebenden Sachverhalt erteilen.

§ 69

Überprüfung des Fortbestehens von Anspruchsvoraussetzungen durch Meldedaten-Übermittlung

Die Meldebehörden übermitteln in regelmäßigen Abständen den Familienkassen nach Maßgabe einer auf Grund des § 20 Abs. 1 des Melderechtsrahmengesetzes zu erlassenden Rechtsverordnung die in § 18 Abs. 1 des Melderechtsrahmengesetzes genannten Daten aller Einwohner, zu deren Person im Melderegister Daten von minderjährigen Kindern gespeichert sind, und dieser Kinder, soweit die Daten nach ihrer Art für die Prüfung der Rechtmäßigkeit des Bezuges von Kindergeld geeignet sind.

§ 70

Festsetzung und Zahlung des Kindergeldes

(1) Das Kindergeld nach § 62 wird von der Familienkasse durch Bescheid festgesetzt und ausgezahlt, soweit nichts anderes bestimmt ist. § 157 der Abgabenordnung gilt nicht, soweit

1. dem Antrag entsprochen wird,
2. der Berechtigte anzeigt, daß die Voraussetzungen für die Berücksichtigung eines Kindes nicht mehr erfüllt sind, oder
3. das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, ohne daß eine Anzeige nach § 67 Abs. 2 erstattet ist.

(2) Soweit in den Verhältnissen, die für die Zahlung des Kindergeldes erheblich sind, Änderungen eintreten, ist die Festsetzung des Kindergeldes mit Wirkung vom Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse aufzuheben oder zu ändern.

(3) Materielle Fehler der letzten Festsetzung können durch Neufestsetzung oder durch Aufhebung der Festsetzung beseitigt werden. Neu festgesetzt oder aufgehoben wird mit Wirkung ab dem auf die Bekanntgabe der Neufestsetzung oder der Aufhebung der Festsetzung folgenden Monat. Bei der Neufestsetzung oder Aufhebung der Festsetzung nach Satz 1 ist § 176 der Abgabenordnung entsprechend anzuwenden; dies gilt nicht für Monate, die nach der Verkündung der maßgeblichen Entscheidung eines obersten Gerichtshofes des Bundes beginnen.

§ 71

Zahlungszeitraum

Das Kindergeld wird monatlich gezahlt.

§ 72

Festsetzung und Zahlung des Kindergeldes an Angehörige des öffentlichen Dienstes

(nicht abgedruckt)

§ 73

Zahlung des Kindergeldes an andere Arbeitnehmer

- (1) Der Arbeitgeber hat das Kindergeld
1. bei monatlichen oder längeren Lohnabrechnungszeiträumen jeweils zusammen mit dem Arbeitslohn,

2. bei kürzeren als monatlichen Lohnabrechnungszeiträumen jeweils für alle in einem Kalendermonat endenden Lohnabrechnungszeiträume zusammen mit dem Arbeitslohn für den letzten in dem Kalendermonat endenden Lohnabrechnungszeitraum

nach der von der Familienkasse festgesetzten und bescheinigten Höhe auszuführen. Die Familienkasse setzt das monatlich auszuführende Kindergeld fest und erteilt dem Arbeitnehmer darüber eine Bescheinigung, die dem Arbeitgeber vorzulegen ist. Der Arbeitgeber hat die Bescheinigung aufzubewahren. Satz 1 gilt nicht für Arbeitnehmer, die voraussichtlich nicht länger als sechs Monate bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind. § 72 Abs. 8 gilt entsprechend.

(2) Dem Arbeitgeber steht kein Zurückhaltungsrecht hinsichtlich des Kindergeldes zu.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 zuzulassen und das Verfahren bei der Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes näher zu regeln, soweit dies zur Vereinfachung des Verfahrens oder zur Vermeidung von Härten erforderlich ist. Dabei können insbesondere die Bescheinigung des auszuführenden Kindergeldes auf der Lohnsteuerkarte, Mitwirkungs-, Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers sowie die Haftung des Arbeitgebers geregelt werden. Es kann auch bestimmt werden. Es kann auch bestimmt werden, daß das Finanzamt das Kindergeld dem Arbeitgeber vor Auszahlung an den Arbeitnehmer überweist.¹

§ 74

Zahlung des Kindergeldes in Sonderfällen

(1) Kindergeld kann in angemessener Höhe an den Ehegatten oder Kinder des Kindergeldberechtigten ausgezahlt werden, wenn der Kindergeldberechtigte ihnen gegenüber seinen gesetzlichen Unterhaltungspflichten nicht nachkommt. Kindergeld kann an Kinder, die bei der Festsetzung des Kindergeldes berücksichtigt werden, bis zur Höhe des Betrages, der sich bei entsprechender Anwendung des § 76 ergibt, ausgezahlt werden. Dies gilt auch, wenn der Kindergeldberechtigte mangels Leistungsfähigkeit nicht unterhaltspflichtig ist oder nur Unterhalt in Höhe eines Betrages zu leisten braucht, der geringer ist als das für die Auszahlung in Betracht kommende Kindergeld. Die Auszahlung kann auch an die Person oder Stelle erfolgen, die dem Ehegatten oder den Kindern Unterhalt gewährt.

(2) Ist ein Kindergeldberechtigter auf Grund richterlicher Anordnung länger als einen Kalendermonat in einer Anstalt oder Einrichtung untergebracht, ist das Kindergeld an den Unterhaltsberechtigten auszuführen, soweit der Kindergeldberechtigte kraft Gesetzes unterhaltspflichtig ist und er oder die Unterhaltsberechtigten es beantragen.

(3) Ist der Kindergeldberechtigte untergebracht (Absatz 2), kann die Stelle, der die Kosten der Unterbringung zur Last fallen, das Kindergeld durch schriftliche Anzeige an die Familienkasse auf sich überleiten.

(4) Die Anzeige bewirkt den Anspruchsübergang nur insoweit, als das Kindergeld nicht an Unterhaltsberechtigte zu zahlen ist, der Kindergeldberechtigte die Kosten der Unterbringung zu erstatten hat und die Leistung auf den für die Erstattung maßgebenden Zeitraum entfällt.

(5) Für Erstattungsansprüche der Träger von Sozialleistungen gegen die Familienkasse gelten die §§ 102 bis 109 und 111 bis 113 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend.

§ 75

Aufrechnung

(1) Mit Ansprüchen auf Rückzahlung von Kindergeld kann die Familienkasse gegen Ansprüche auf laufendes Kindergeld bis zu deren Hälfte aufrechnen, soweit der Berechtigte nicht hilfebedürftig im Sinne der Vorschriften des Bundessozialhilfegesetzes über die Hilfe zum Lebensunterhalt wird.

(2) Absatz 1 gilt für die Aufrechnung eines Anspruchs auf Erstattung von Kindergeld gegen einen späteren Kindergeldanspruch des nicht dauernd von dem Erstattungspflichtigen getrennt lebenden Ehegatten entsprechend.

§ 76

Pfändung

Der Anspruch auf Kindergeld kann nur wegen gesetzlicher Unterhaltsansprüche eines Kindes, das bei der Festsetzung des Kindergeldes berücksichtigt wird, gepfändet werden. Für die Höhe des pfändbaren Betrages bei Kindergeld gilt:

1. Gehört das unterhaltsberechtigende Kind zum Kreis der Kinder, für die dem Leistungsberechtigten Kindergeld gezahlt wird, so ist eine Pfändung bis zu dem Betrag möglich, der bei gleichmäßiger Verteilung des Kindergeldes auf jedes dieser Kinder entfällt. Ist das Kindergeld durch die Berücksichtigung eines weiteren Kindes erhöht, für das einer dritten Person Kindergeld oder dieser dem Leistungsberechtigten eine andere Geldleistung für Kindergeld zusteht, so bleibt der Erhöhungsbetrag bei der Bestimmung des pfändbaren Betrages des Kindergeldes nach Satz 1 außer Betracht.
2. Der Erhöhungsbetrag (Nummer 1 Satz 2) ist zugunsten jedes bei der Festsetzung des Kindergeldes berücksichtigten unterhaltsberechtigten Kindes zu dem Anteil pfändbar, der sich bei gleichmäßiger Verteilung auf alle Kinder, die bei der Festsetzung des Kindergeldes zugunsten des Leistungsberechtigten berücksichtigt werden, ergibt.

§ 77

Erstattung von Kosten im Vorverfahren

(nicht abgedruckt)

§ 78

Übergangsregelungen

(nicht abgedruckt)

¹ Vgl. hierzu die Anlage 2.

Anlage 2

Verordnung zur Auszahlung des Kindergeldes an Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes (Kindergeldauszahlungs-Verordnung — KAV)

Vom 10. November 1995
(BGBl. I S. 1510)

Auf Grund des § 73 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. September 1990 (BGBl. I S. 1898, 1991 I S. 808), der durch Artikel 1 Nr. 61 des Gesetzes vom 11. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1250) eingefügt worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Kindergeldbescheinigung

(1) In der Bescheinigung nach § 73 Abs. 1 Satz 2 des Einkommensteuergesetzes (Kindergeldbescheinigung) ist anzugeben, für welchen Zeitraum und in welcher Höhe Kindergeld an den Arbeitnehmer zu zahlen ist. Unabhängig von der voraussichtlichen Dauer der Kindergeldberechtigung kann die Familienkasse die Geltungsdauer der Kindergeldbescheinigung auf einen kürzeren Zeitraum begrenzen. Die Eintragungen auf der Kindergeldbescheinigung sind die gesonderte Feststellung von Besteuerungsgrundlagen im Sinne des § 179 Abs. 1 der Abgabenordnung, die unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht. Den Eintragungen braucht eine Belehrung über den zulässigen Rechtsbehelf nicht beigelegt zu werden.

(2) Der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder andere Personen dürfen die Eintragungen auf der Kindergeldbescheinigung nicht ändern oder ergänzen. Der Arbeitgeber darf die auf der Kindergeldbescheinigung eingetragenen Merkmale nur für die Auszahlung des Kindergeldes und davon abhängiger Lohnbestandteile verwerten; er darf sie ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur offenbaren, soweit dies gesetzlich zugelassen ist.

(3) Ändert sich der Kindergeldanspruch, stellt die Familienkasse eine neue Kindergeldbescheinigung aus, in der die früher ausgestellte Kindergeldbescheinigung für ungültig erklärt wird. Der Arbeitnehmer hat die neue Kindergeldbescheinigung dem Arbeitgeber zu übergeben, dem die für ungültig erklärte Kindergeldbescheinigung vorliegt. Erhält der Arbeitnehmer die für ungültig erklärte Kindergeldbescheinigung nach § 5 Abs. 2 Satz 3 zurück, so hat er diese unverzüglich der Familienkasse zurückzugeben. Die Familienkasse überwacht den Eingang der für ungültig erklärten Bescheinigung.

§ 2

Auszahlung des Kindergeldes

(1) Der Arbeitgeber darf Kindergeld nur nach den Merkmalen einer ihm vorliegenden Kindergeldbescheinigung an Arbeitnehmer auszahlen, die für den Lohnsteuerabzug eine Lohnsteuerkarte oder eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen haben. Legt der Arbeitnehmer zu Beginn des Dienstverhältnisses eine Bescheinigung vor, die auf Zeiträume vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückwirkt, darf der Arbeitgeber nur für Zeiträume auszahlen, für die der Arbeitnehmer ausweislich der Eintragung in die Lohnsteuerbe-

scheinigung oder in der Bescheinigung nach § 41b Abs. 1 Satz 6 des Einkommensteuergesetzes noch kein Kindergeld erhalten hat. Der Arbeitgeber kann Kindergeld auch für Zeiträume auszahlen, in denen während der Dauer des Dienstverhältnisses kein Arbeitslohn gezahlt wird.

(2) Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber kein Kindergeld erhalten, zahlt die Familienkasse das Kindergeld aus; § 328 der Abgabenordnung bleibt unberührt. Für die Rückforderung von Kindergeld ist vorbehaltlich des § 4 die Familienkasse zuständig.

(3) Ist Kindergeld ganz oder teilweise nach § 74 oder § 76 des Einkommensteuergesetzes an Dritte auszuzahlen, so ist allein die Familienkasse für die Auszahlung zuständig.

§ 3

Befreiung von der Auszahlungspflicht

Beschäftigt der Arbeitnehmer auf Dauer nicht mehr als 50 Arbeitnehmer, die eine Lohnsteuerkarte vorzulegen haben, so befreit ihn die Familienkasse auf Antrag von der Pflicht zur Auszahlung des Kindergeldes. Das gleiche gilt, wenn sich auf Grund der Auszahlung des Kindergeldes in den Lohnsteuer-Anmeldungen auf Dauer ein Erstattungsbetrag ergibt. Die Befreiung kann befristet werden. Die Familienkasse kann dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt die Arbeitgeber mitteilen, die von der Pflicht zur Auszahlung des Kindergeldes befreit wurden. In die Feststellung, ob die Voraussetzung des Satzes 1 erfüllt ist, sind Arbeitnehmer sämtlicher inländischer Betriebsstätten des Arbeitgebers einzubeziehen. Für die Entscheidung über den Antrag ist die Familienkasse örtlich zuständig, in deren Bezirk die Betriebsstätte im Sinne des § 41 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes liegt. Bei einer Befreiung nach Satz 1 für mehrere Betriebsstätten ist die Familienkasse örtlich zuständig, in deren Bezirk der inländische Mittelpunkt der geschäftlichen Leitung des Arbeitgebers liegt.

§ 4

Nachzahlung und Rückforderung von Kindergeld durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist bei der nächstfolgenden Auszahlung des Kindergeldes verpflichtet, zuwenig gezahltes Kindergeld nachzuzahlen, und berechtigt, zuviel gezahltes Kindergeld zurückzufordern, wenn

1. ihm die Arbeitnehmer eine Kindergeldbescheinigung mit Eintragungen vorlegt, die auf einen Zeitpunkt vor Vorlage der Kindergeldbescheinigung zurückwirken, oder
2. er erkennt, daß er abweichend von den Merkmalen einer ihm vorliegenden Kindergeldbescheinigung zuwenig oder zuviel Kindergeld ausgezahlt hat.

§ 5

Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bescheinigungspflichten

(1) Die für die Kindergeldzahlung maßgeblichen Merkmale sind aus der Kindergeldbescheinigung in das Lohnkonto zu übertragen. Bei jeder Auszahlung ist das Kindergeld im Lohnkonto des Kalenderjahres einzutragen, zu dem der Arbeitslohn gehört, mit dem zusammen das Kindergeld ausge-

zahlt wird. Ist ein Lohnkonto nicht zu führen, sind entsprechende Aufzeichnungen zu machen.

(2) Die Kindergeldbescheinigung ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen und aufzubewahren. An den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber die Kindergeldbescheinigung vorbehaltlich des Satzes 3 nur herauszugeben, wenn

1. das Dienstverhältnis beendet worden ist,
2. der Arbeitgeber kein Kindergeld auszahlt oder
3. der Arbeitnehmer die Herausgabe der Kindergeldbescheinigung verlangt, um sie einem anderen Arbeitgeber vorlegen zu können.

Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Kindergeldbescheinigung vor, in der die dem Arbeitgeber bisher vorliegende Kindergeldbescheinigung für ungültig erklärt wird, hat der Arbeitgeber entweder die für ungültig erklärte Kindergeldbescheinigung der Familienkasse zu übersenden, die die neue Kindergeldbescheinigung ausgestellt hat, oder die für ungültig erklärte Bescheinigung zu entwerten und an den Arbeitnehmer herauszugeben. Auf Verlangen der Familienkasse hat der Arbeitgeber die Kindergeldbescheinigung an diese zu übersenden.

(3) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber auf Grund der Eintragungen im Lohnkonto den Kalendermonat, für den zuletzt Kindergeld ausgezahlt worden ist und die Höhe des insgesamt ausgezahlten Kindergeldes in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragen. In der Bescheinigung nach § 41 b Abs. 1 Satz 6 des Einkommensteuergesetzes ist der Kalendermonat einzutragen, für den zuletzt Kindergeld ausgezahlt worden ist.

(4) Zahlt der Arbeitgeber Kindergeld nicht aus, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Liegt dem Arbeitgeber bereits eine Kindergeldbescheinigung für den Arbeitnehmer vor, hat er diese dem Arbeitnehmer auszuhändigen und außerdem darauf zu bescheinigen, ob und für welchen Monat zuletzt Kindergeld ausgezahlt worden ist. Die Bescheinigungspflicht nach Satz 2 gilt auch bei Herausgabe der Kindergeldbescheinigung nach Absatz 2 Satz 2 Nr. 3.

(5) Der Arbeitgeber hat der Familienkasse, die die Kindergeldbescheinigung ausgestellt hat, die Fälle unverzüglich schriftlich anzuzeigen, in denen er von seiner Berechtigung zur Rückforderung des Kindergeldes nach § 4 keinen Gebrauch macht oder Kindergeld nicht mehr zurückfordern kann. In der Anzeige hat der Arbeitgeber die Kindergeldnummer des Arbeitnehmers und den zurückzufordernden Betrag anzugeben.

§ 6

Haftung, Außenprüfung

Der Arbeitgeber haftet für abweichend von den Merkmalen der ihm vorgelegten Kindergeldbescheinigung ausgezahltes Kindergeld. Er haftet nicht, soweit Kindergeld in den von ihm nach § 5 Abs. 5 angezeigten Fällen von der Familienkasse zurückzufordern ist. Für seine Inanspruchnahme ist § 42 d des Einkommensteuergesetzes entsprechend anzuwenden. Insoweit ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig, das nach § 42 f des Einkommensteuergesetzes auch die ordnungsgemäße Auszahlung des Kindergeldes prüft.

§ 7

Muster der Bescheinigung

Das Bundesamt für Finanzen bestimmt das Muster der Kindergeldbescheinigung. Es ist im Bundessteuerblatt bekanntzumachen.

§ 8

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Bekanntmachung

des Ergebnisses der Wahl des nach § 56 des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 17. September 1992 in der ab 1. Juni 1996 geltenden Neufassung zu bildenden Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen

Die Wahlversammlung hat am 20. November 1996 aus der Mitte der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen nachstehend genannte Personen gewählt:

Mitglieder der Gesamtvertretung:

1. Bodsch, Karlheinz
2. Eikmann, Jörg
3. Kowalczyk, Margret
4. Schober, Silvia
5. Kruschel, Hanna

Ersatzpersonen:

1. Sczepanski, Karin
2. Heitsch, Klaus
3. Kühnbaum, Dieter.

Die neugewählte Gesamtvertretung hat aus ihrer Mitte

zum **Vorsitzenden Karlheinz Bodsch**

und zum **stellvertretenden Vorsitzenden Jörg Eikmann**

gewählt.

Wolfenbüttel, den 13. Dezember 1996

Landeskirchenamt

N i e m a n n

Bekanntmachung der Satzung der unselbständigen Stiftung Ökumenisches Lernen

Die Kirchenregierung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig hat durch Beschluß vom 21. März 1996 die Stiftung Ökumenisches Lernen als unselbständige Stiftung der Landeskirche gebildet. Gleichzeitig hat sie eine Stiftungssatzung beschlossen, deren § 5 sie durch Beschluß vom 24. Oktober 1996 geändert hat.

Nachstehend wird die Stiftungssatzung in der sich unter Berücksichtigung der Änderung vom 24. Oktober 1996 ergebenden Fassung bekanntgemacht.

Wolfenbüttel, den 30. Oktober 1996

Landeskirchenamt

N i e m a n n

Satzung der Stiftung „Ökumenisches Lernen“

§ 1

Name, Sitz, Rechtsform der Stiftung

Die Stiftung führt den Namen „Stiftung Ökumenisches Lernen“ der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig. Sie ist eine unselbständige Stiftung und wird vom Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche verwaltet, das sich dazu des Stiftungsvorstandes bedient.

§ 2

Zweck der Stiftung

(1) Die Stiftung will in jungen Menschen ein Lebensverständnis wecken, das die Würde des einzelnen Lebens unabhängig von der gesellschaftlichen Bewertung versteht als das jedem Menschen gegebene Geschenk des versöhnenden Gottes. Dabei sollen die in Welt und Gesellschaft markierten Grenzen als überschreitbar wahrgenommen werden. Die Stiftung verfolgt diesen Stiftungszweck, indem sie Möglichkeiten der Begegnung und des Miteinanderlebens schafft und Wege weist, als Christenmenschen diese Welt als Gottes Schöpfung in der Perspektive seines Friedens (Schalom) zu entdecken, zu erleben und zu gestalten.

Zur Erreichung dieses Zieles vergibt die Stiftung im Rahmen der vorhandenen Mittel Stipendien an bis zu jährlich 12 jugendliche Schulabgängerinnen und Schulabgänger von Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien aus den zehnten Klassen sowie an Schülerinnen und Schüler, die sich nach Beendigung des neunten Schuljahres im ersten Berufsschuljahr befinden.

(2) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigter Zweck“ der Abgabenordnung. Die Stiftung ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

(3) Auf Leistungen der Stiftung besteht kein Rechtsanspruch.

§ 3

Vermögen der Stiftung

(1) Das Stiftungsvermögen besteht aus dem Stiftungskapital in Höhe von 2 Millionen DM.

(2) Die Stiftung erfüllt ihre Aufgaben durch:

- a) Erträge aus dem Stiftungsvermögen und
- b) Zuwendungen Dritter.

(3) Alle Erträge des Stiftungsvermögens, alle Zuwendungen und sonstige Einnahmen oder Überschüsse der Stiftung sind für satzungsmäßige Zwecke zu verwenden. Sie können auch ganz oder teilweise Rücklagen zugeführt werden, wenn und solange dies erforderlich ist, um die steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecke nachhaltig erfüllen zu können.

§ 4

Stiftungsvorstand

(1) Der Stiftungsvorstand besteht aus fünf stimmberechtigten Mitgliedern, die vom Landeskirchenamt für die Dauer von vier Jahren berufen werden und die der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig angehören müssen. Von diesen fünf Mitgliedern sollen sein:

- a) ein theologisches Mitglied des Landeskirchenamts
- b) ein juristischer Referent/juristische Referentin des Landeskirchenamts
- c) ein Mitglied der Landessynode.

Die Geschäftsführung des Stiftungsvorstandes obliegt dem Referenten/der Referentin des Landeskirchenamts für Jugendarbeit. Das Landeskirchenamt kann eine andere geeignete Person mit der Wahrnehmung der Geschäftsführung beauftragen. Der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin gehört mit beratender Stimme dem Vorstand an.

(3) Der/die Vorsitzende und dessen/deren Stellvertreter werden aus dem Vorstand heraus gewählt.

(4) Das Landeskirchenamt kann ein Mitglied abberufen, sofern es sich einer groben Pflichtverletzung schuldig gemacht hat oder zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung unfähig ist; unter der gleichen Voraussetzung kann das Landeskirchenamt dem Mitglied die Geschäftsführung einstweilen untersagen. Satz 1 gilt auch für den Geschäftsführer/die Geschäftsführerin.

(5) Der Stiftungsvorstand verwaltet die Erträge des Stiftungsvermögens im Rahmen des Rechtes der Landeskirche und nimmt die Geschäfte der Stiftung wahr, wozu insbesondere gehören:

- a) Vertretung der Stiftung
- b) Aufstellung des Haushaltsplanes
- c) Bestellung der Rechnungsprüferin/des Rechnungsprüfers
- d) Feststellung des geprüften Jahresabschlusses mit Vermögensübersicht
- e) Beschlüsse über Satzungsänderungen
- f) Beschluß des jeweiligen jährlichen Ausschreibungsthemas
- g) Entgegennahme des Stiftungsberichtes
- h) Berufung der Mitglieder der „Stiftungs- und Berufungskommission“ auf Vorschlag des Landeskirchenamtes
- i) Aufnahme der Stipendiatinnen und Stipendiaten
- j) Benennung der Stipendiumsbegleiterinnen und Stipendiumsbegleiter auf Vorschlag der Stipendiumskommission.

Beschlüsse über Satzungsänderungen bedürfen der Genehmigung durch die Kirchenregierung.

(6) Der Stiftungsvorstand wird mindestens zweimal jährlich vom Vorsitzenden, im Verhinderungsfall durch seinen

Stellvertreter, einberufen. Die Einladung soll mindestens zwei Wochen vor der Sitzung versandt werden. In dringenden Fällen ist eine Abkürzung der Frist möglich.

(7) Der Stiftungsvorstand ist beschlußfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind. Der Stiftungsvorstand faßt seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit, soweit in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist. Jedes Mitglied des Vorstandes hat eine Stimme. Soweit persönliche Belange eines Mitgliedes den Gegenstand der Beschlußfassung bilden, ist dieses Mitglied nicht stimmberechtigt.

Der Vorsitzende oder dessen Stellvertreter leitet die Sitzungen. Über die Beschlüsse des Stiftungsvorstandes ist eine Niederschrift anzufertigen. Sie ist vom Leiter der Sitzung und vom Schriftführer zu unterzeichnen.

§ 5

Vertretung der Stiftung

(1) Die Stiftung wird gerichtlich und außergerichtlich durch das Landeskirchenamt vertreten. Dieses hat vor allen Entscheidungen den Stiftungsvorstand zu hören. Im übrigen repräsentiert und leitet der Vorstand die Stiftung im Rahmen der Beschlüsse des Landeskirchenamtes.

(2) Willenserklärungen, die nach Art und Umfang über das gewöhnliche Maß der laufenden Geschäfte hinausgehen, insbesondere Verpflichtungserklärungen und Urkunden bedürfen im jedem Fall der Unterschrift eines Mitgliedes des Landeskirchenamtes.

§ 6

Stiftungs- und Berufungskommission

(1) Zur Entscheidung über die Auswahl der Stipendiatinnen und Stipendiaten und des jährlichen Ausschreibungsthemas sowie zur Begleitung des Stiftungsprogramms wird eine Kommission gebildet, der sechs bis acht Mitglieder angehören, die, mit Ausnahme von (a) und (d), auf Vorschlag des Landeskirchenamtes durch den Stiftungsvorstand berufen werden:

- a) die/der für Mission/Ökumene zuständige Referentin/Referent des Landeskirchenamtes
- b) eine Vertreterin/ein Vertreter des Amtes für Jugendarbeit der Landeskirche, die/der dem Landeskirchenamt vom Amt für Jugendarbeit vorgeschlagen wird
- c) eine Vertreterin/ein Vertreter der Schulen, die/der dem Landeskirchenamt von der Bezirksregierung vorgeschlagen wird
- d) ein Mitglied des Stiftungsvorstandes
- e) ein Mitglied der Landessynode
- f) bis zu drei weiteren Mitgliedern, die möglichst das weite Spektrum der Stiftung repräsentieren.

(2) Die Kommissionsmitglieder wählen aus ihrer Mitte einen Kommissionsvorsitzenden bzw. eine Kommissionsvorsitzende und dessen bzw. deren Stellvertreter/Stellvertreterin.

(3) Die Grundsätze für die Arbeit der Kommission werden in den Ausführungsrichtlinien geregelt.

§ 7

Stipendiaten

(1) Die Auswahl der Stipendiaten erfolgt nach dafür vom Stiftungsvorstand zu beschließenden Richtlinien.

(2) Die Stipendiumszeit erstreckt sich auf vier Jahre.

(3) Während der Stipendiumszeit erhalten die Stipendiatinnen/Stipendiaten eine finanzielle Förderung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel nach Maßgabe der Ausführungsrichtlinien.

(4) Wesentlicher Teil des Stipendiums ist die Teilnahme am Stipendiumsprogramm, in dem das ökumenische Lernen gefördert wird.

(5) Die Teilnahme am Stipendiumsprogramm ist für die Stipendiatinnen/Stipendiaten verpflichtend.

(6) Die Vergabe des Stipendiums richtet sich nach den vom Stiftungsvorstand festgelegten Kriterien. Diese sind der/dem Stipendiatin/Stipendiaten mitzuteilen. Bei Verstößen gegen die Kriterien kann der Stiftungsvorstand die Förderung vor Ablauf von vier Jahren nach erfolgter Abmahnung, bei schweren Verstößen auch ohne vorherige Abmahnung, beenden. Das Stipendium kann außerdem bei Abbruch der Ausbildung beendet werden.

§ 8

Wirtschaftsführung

(1) Die für die Stiftung zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ergeben sich aus den Zinsen des Stiftungsvermögens, Zuwendungen Dritter und den unverbrauchten Mitteln des Vorjahres.

(2) Die Stiftung ist sparsam und wirtschaftlich zu führen. Rechnungsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Vor Beginn eines jeden Jahres stellt der Stiftungsvorstand den Haushaltsplan/Wirtschaftsplan fest und reicht ihn dem Landeskirchenamt ein.

(4) Nach Abschluß des Rechnungsjahres, spätestens fünf Monate nach Beginn des neuen Rechnungsjahres, legt der Stiftungsvorstand dem Landeskirchenamt Rechnung über alle Einnahmen und Ausgaben des abgeschlossenen Rechnungsjahres vor. Dazu sind dem Landeskirchenamt der Jahresabschluß, die Vermögensübersicht und ein Prüfungsbericht zur Genehmigung vorzulegen. Dieses entscheidet über die Entlastung des Vorstandes.

§ 9

Genehmigung und Vermögensanfall

(1) Zum Erwerb, zur Veräußerung oder Überlassung von Grundstücken, sowie zur Aufnahme von Darlehen und Kassenkrediten bedarf es der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

(2) Im Falle der Aufhebung oder Auflösung der Stiftung fällt das Stiftungsvermögen an die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke zu verwenden hat.

**§ 10
Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am 01. 04. 1996 in Kraft. Die Satzung ist im Amtsblatt der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig bekanntzumachen.

Wolfenbüttel, den 24. Oktober 1996

Die Kirchenregierung
Christian Krause

**Rundverfügungen des Landeskirchenamtes vom
1. Juli bis 30. September 1996**

Nr.:	Datum:	Aktenzeichen:	Betreff:
08/1996	05.07.1996	R 33 — si/ha - A 1-8 u. C. 5-2	Gemeindebrief und Datenschutz
09/1996	10.07.1996	B 2-9 - R 42 du/hr	Gemeinschaftsförde- rungsgesetz — Finan- zierung erstattungs- fähiger Kosten bei ehrenamtlicher Tätig- keit
10/1996	27.08.1996	R 30 Ra/Za	Neue Unfallverhütungs- vorschriften in der gesetzlichen Unfallver- sicherung
11/1996	Noch nicht erlassen!		
12/1996	05.09.1996	Referat 20 ko/hö	Schulgottesdienste am Buß- und Bettag
13/1996	30.09.96	Referat 20 Ko-him	Konvent der Diakonin- nen und Diakone

Wolfenbüttel, den 8. November 1996

Landeskirchenamt
Niemann

Kirchenmusik

Die Prüfung für nebenamtliche Kirchenmusiker — C-Prüfung — haben bestanden:

Katrin Grassert, Hannover
Björn Hegner, Braunschweig
Anja Hein, Braunschweig

Die Prüfung für nebenamtliche Kirchenmusiker — Teilbereichsprüfung C als Organist — haben bestanden:

Wieland Curdt, Wendeburg
Boris Girnat, Salzgitter
Philipp Heidler, Groß Elbe
Birgit Lukow, Wittingen-Knesebeck

Die Prüfung für nebenamtliche Kirchenmusiker — Teilbereichsprüfung C als Chorleiter — hat bestanden:

Elke Efken, Wendeburg

Die Kleine Organistenprüfung — D-Prüfung — haben bestanden:

Friedrike Braunschmidt, Vechelde-Vallstedt
Hendrik Doil, Helmstedt
Barbara Gal, Braunschweig
Gerrit Krüger, Ostingersleben

Landeskirchenamt
Peter Kollmar

**Ausschreibungen von Pfarrstellen
und anderen Stellen**

Die Pfarrstelle **St. Peter und Paul auf dem Frankenberge Bez. I in Goslar mit Zusatzauftrag Altenheimseelsorge**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an den Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinden St. Peter und Paul auf dem Frankenberge zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Stiftskirche Bad Gandersheim-Süd mit Wrescherode und Bad Gandersheim**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der Stiftskirchengemeinden zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **St. Marienberg Bez. I Helmstedt**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an den Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Marienberg in Helmstedt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Seesen Bez. III (Süd)**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Kaierde und Delligsen-Varrigsen**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Parsau mit Ahnebeck und Bergfeld**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der Ev.-luth. Kirchengemeinden Parsau, Ahnebeck und Bergfeld zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **St. Petri in Jerxheim mit Beierstedt**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der Ev.-luth. Kirchengemeinden St. Petri in Jerxheim und Beierstedt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Naensen, Ammensen und Stroit**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **St. Martini Vallstedt in Vechelde mit St. Nikolai Alvesse und Wierthe**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der zum Pfarrverband gehörenden Kirchengemeinden Vallstedt, Alvesse und Wierthe zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **St. Cosmas und Damian Zum Markte Bez. II (Süd) in Goslar mit Zusatzauftrag BGS-Seelsorge**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Cosmas und Damian Zum Markte in Goslar zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Dietrich Bonhoeffer zu Melverode in Braunschweig**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an den Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde Dietrich Bonhoeffer zu Melverode in Braunschweig zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **St. Johannis Bez. II in Braunschweig**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 über das Landeskirchenamt an den Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Johannis in Braunschweig zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Langelsheim Bez. I**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt in Wolfenbüttel zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle **Hahausen mit Nauen**. Die Besetzung erfolgt durch Vokationsverfahren. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt in Wolfenbüttel zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die Pfarrstelle für den **Dienst an geistig Behinderten in der Propstei Braunschweig** wird zum 1. Juni 1997 vakant. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Die neu errichtete **Pfarrstelle für die Kindergottesdienstarbeit in der Landeskirche**. Der Auftrag umfaßt die Beratung von Gemeinden, Propsteien und Landeskirche in Fragen des Inhalts und der Gestaltung für Gottesdienste mit und für Kinder und die Unterstützung der Kirchengemeinden bei der Wahrnehmung ihrer eigenen Aufgaben im Bereich Kindergottesdienst. Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin arbeitet eng mit dem Amt für Jugendarbeit und dem Amt für Religionspädagogik zusammen. Bei Vorliegen der für die Stelle notwendigen theologischen Kompetenz kann

die Pfarrstelle auch mit einem nicht ordinierten Mitarbeiter/einer nicht ordinierten Mitarbeiterin besetzt werden. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt in Wolfenbüttel zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Eine Stelle für besondere Dienste in der Propstei Vorsfelde im Bereich der drei Kirchengemeinden **St. Markus Reislinden-Neuhaus, St. Paulus Rühren mit Brechtorf und Eischott sowie St. Petrus/Heiliggeist Vorsfelde in Wolfsburg und in Anbindung an die Propsteikirche St. Petrus in Vorsfelde**. Es wird kontinuierliche Zusammenarbeit erwartet sowie die Übernahme sämtlicher Amtshandlungen und von bestimmten Verwaltungsarbeiten, Gründung und Leitung bzw. Begleitung von Gruppen, die sich aus der besonderen Situation in und um Wolfsburg ergeben (Arbeitslosen, Alleinerziehenden, Spätaussiedlern). Die Erledigung anderer Einzelaufgaben und die Übernahme von Vertretungsgottesdiensten gehören ebenfalls zum Dienstauftrag. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 15. Februar 1997 an das Landeskirchenamt in Wolfenbüttel zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

Besetzung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Die Pfarrstelle **St. Stephani Bez. II (Nord)** ab 15. November 1996 durch Pfarrer **Martin Schulz**, bisher Pfarrer auf Probe in Jerxheim.

Die Pfarrstelle **St. Martin Wahle in Vechelde mit Sophiental und Fürstenau sowie einem Zusatzauftrag** ab 1. Dezember 1996 durch Pfarrer **Stanislaw Reuter**, bisher Pfarrer auf Probe dort.

Die Pfarrstelle **Gittelde mit Teichhütte** ab 1. Dezember 1996 durch Pfarrer **Dietmar Schmidt-Pultke**, bisher Pfarrer auf Probe dort.

Die Pfarrstelle **Langelsheim Bez. II** durch Pfarrer **Rudolf Albrecht**, bisher Dresden.

Die Pfarrstelle **Salzgitter-Gebhardshagen Bez. I mit Calbecht** ab 1. Dezember 1996 durch Pfarrer **Johannes Muthmann**, bisher Braunschweig.

Die Pfarrstelle **Saalsdorf mit Mackendorf, Querenhorst und Rickensdorf** ab 1. Januar 1997 durch Pfarrer **Olaf Neuenfeldt**, bisher Pfarrer auf Probe dort.

Wolfenbüttel, den 15. Januar 1997

Landeskirchenamt

Becker

Verwaltung von Pfarrstellen

Die Pfarrstelle **Meerdorf, Duttonstedt und Essinghausen** ab 1. Januar 1997 durch das Pfarrerehepaar auf Probe **Agnes Vollmer-Doerk und Peter Doerk**. Frau Vollmer-Doerk verwaltet Essinghausen, Herr Doerk die Gemeinden Meerdorf und Duttonstedt.

Die Pfarrstelle **Weddel** ab 1. Januar 1997 durch das Pfarrerehepaar auf Probe **Sabine Falke und Peter Wieboldt**.

Die Pfarrstelle **Clus in Schöningen** ab 1. Januar 1997 durch Pfarrer auf Probe **Olaf Brettin**.

Die Pfarrstelle **Groß Twülpstedt mit Papenrode** ab 1. Januar 1997 durch Pfarrer auf Probe **Kay-Michael Eckardt**.

Die Pfarrstelle **St. Andreas in Salzgitter-Lebenstedt** ab 1. Januar 1997 durch Pfarrer auf Probe **Olaf Engelbrecht**.

Die Pfarrstelle **Hoiersdorf** ab 1. Januar 1997 durch Pfarrer auf Probe **Robert Ulrich Giesecke**.

Personalnachrichten

In den Ruhestand getreten:

Propst Wolfgang Boetcher, Schöppenstedt, mit Ablauf des 30. November 1996.

Pfarrer **Hans-Ludwig Althaus**, Braunschweig, mit Ablauf des 31. Dezember 1996.

Verstorben:

Pfarrer i. R. Kirchenrat **Albert Querfurth**, Walkenried, am 1. Dezember 1996.

Pfarrer i. R. **Johann-Heinrich Wicke**, zuletzt Wolfenbüttel, am 23. Dezember 1996.

Pfarrer i. R. **Erich Wiese**, zuletzt Bielefeld, am 2. Januar 1997.

Landeskirchenamt:

Landeskirchenamtsrätin **Heike Loseries** wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1997 zur **Landeskirchenoberamtsrätin** ernannt.

Landeskircheninspektor z. A. **Ralf Moser** wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1997 zum **Landeskircheninspektor** ernannt unter gleichzeitiger Ernennung zum **Kirchenbeamten auf Lebenszeit**.

Wolfenbüttel, den 15. Januar 1997

Landeskirchenamt

Becker