

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 12

Bielefeld, den 16. Dezember

1968

Inhalt:

	Seite		Seite
Viertes Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen	155	B. Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 (MTL II)	178
Kirchengesetz über das Amt des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen	156	Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter, die weniger als die Hälfte der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beschäftigt werden	179
Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen	157	Satzung des Westfälischen Verbandes für Kindergottesdienst	181
Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen	162	Urkunde über die Errichtung einer weiteren (3.) Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Heepen	183
Ordnung für die Bildung und das Verfahren des Schlichtungsausschusses nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz	164	Urkunde über die Errichtung einer weiteren (4.) Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Voerde	183
Beschluß der Landessynode 1968 zur Finanzwirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen	165	Urlauberseelsorge 1969 im Ausland	183
Besetzung der Spruchkammern für Lehrbeanstaltung	165	Einführungskurse in die evangelische Jugend- und Gemeindegemeinschaft 1969	184
Dienstrecht der kirchlichen Angestellten	166	Persönliche und andere Nachrichten	185
Dienstrecht der kirchlichen Arbeiter	169	Neu erschienene Bücher und Schriften	186
A. Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter	170		

Viertes¹⁾ Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 (KABl. 1954, S. 25)

Vom 4. Oktober 1968

Die Landessynode hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Artikel 33 der Kirchenordnung erhält folgende Fassung:

(1) Zu Predigern können solche Gemeindeglieder berufen werden, die sich in der kirchlichen Arbeit bewährt haben und sich für den pfarramtlichen Dienst der Wortverkündigung, der Sakramentsverwaltung, des Unterrichts und der Seelsorge eignen. Sie können zum Pfarrstellenverwalter für eine Pfarrstelle berufen werden.

(2) Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.

§ 2

Artikel 65 der Kirchenordnung erhält folgende Fassung:

(1) Den Vorsitz im Presbyterium hat in Gemeinden mit einer Pfarrstelle der Pfarrer oder der Pfarrstellenverwalter. Bei ihrer Verhinderung führt der Kirchmeister den Vorsitz. Ist die Pfarrstelle nicht besetzt und ist ein Pfarrstellenverwalter nicht berufen, so führt der Superintendent oder ein von ihm beauftragter Pfarrer den Vorsitz. In besonderen Fällen kann das Landeskirchenamt einen Hilfsprediger mit der vollen Verwaltung der Pfarrstelle beauftragen und zum Vorsitzenden des Presbyteriums bestellen (Pfarrverweser).

(2) In Gemeinden mit mehreren Pfarrstellen wechselt der Vorsitz unter ihren Inhabern jährlich nach einer vom Presbyterium aufgestellten Ordnung. Ist in der Gemeinde ein Prediger zum Pfarrstellenverwalter berufen, so nimmt er den Vorsitz im turnusmäßigen Wechsel mit den Pfarrstelleninhabern wahr.

¹⁾ Das erste Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung ist vom 24. Oktober 1958 (KABl. 1959 S. 1), das zweite Änderungsgesetz vom 23. Oktober 1964 (KABl. 1964 S. 121) und das dritte Änderungsgesetz vom 28. Oktober 1966 (KABl. 1966 S. 157).

Das Presbyterium kann mit Genehmigung des Kreissynodalvorstandes beschließen, daß der Vorsitz alle zwei Jahre wechselt. In besonderen Fällen kann die Amtsdauer mit Genehmigung des Kreissynodalvorstandes verlängert werden.

Der Vorsitzende wird durch seinen Vorgänger im Vorsitz vertreten. Sind die Inhaber oder Verwalter der Pfarrstellen vorübergehend verhindert, den Vorsitz im Presbyterium wahrzunehmen, führt der Kirchmeister den Vorsitz.

(3) Von der Pflicht, den Vorsitz zu führen, kann der Kreissynodalvorstand aus wichtigen Gründen auf Antrag des betreffenden Inhabers oder Verwalters der Pfarrstelle befreien.

§ 3

Artikel 91 Abs. 3 der Kirchenordnung erhält folgende Fassung:

(3) Jedes Presbyterium wählt gemäß Absatz 2c) für jede Pfarrstelle einen Abgeordneten, der die Befähigung zum Presbyteramt hat. Durch Satzung der Kreissynode kann bestimmt werden, daß eine Kirchengemeinde einen weiteren Abgeordneten entsendet, wenn in der Kirchengemeinde ein Prediger fest angestellt ist.

Weiterhin hat das Presbyterium für jeden Abgeordneten einen ersten und zweiten Stellvertreter zu wählen. Das Presbyterium bestimmt auch zu Beginn seiner Amtsperiode, in welcher Weise die Stellvertretung geregelt wird, wenn der gewählte Abgeordnete und seine beiden Stellvertreter verhindert sind. Der Stellvertreter tritt auch

dann ein, wenn ein Abgeordneter ausgeschieden ist und das Presbyterium vor der Tagung der Kreissynode eine Ersatzwahl nicht mehr vornehmen konnte.

Durch Satzung der Kreissynode kann bestimmt werden, daß jedes Presbyterium für jede Pfarrstelle zwei Abgeordnete gemäß Abs. 2 c), ferner, daß mehrere Kirchengemeinden, die unter einem Pfarramt verbunden sind, nur einen Abgeordneten entsenden.

§ 4

Artikel 175 Abs. 1 der Kirchenordnung erhält folgende Fassung:

(1) Bei der Taufe eines Kindes sind Paten zu bestellen, die mit den Eltern oder an ihrer Stelle für die evangelische Erziehung und Unterweisung des Täuflings verantwortlich sind. In besonderen Fällen genügt die Bestellung eines Paten.

§ 5

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.

Bethel, den 4. Oktober 1968.

Vorstehendes Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Bielefeld, den 4. November 1958.

(L. S.)

Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen
D. Wilm

Kirchengesetz über das Amt des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen Vom 4. Oktober 1968

Die Landessynode hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Um vorhandene Gaben für den Dienst in der Kirche zur Auswirkung kommen zu lassen, kann das Landeskirchenamt in besonderen Fällen im hauptamtlichen kirchlichen Dienst der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung und Diakonie stehende Männer für den Dienst eines Predigers zürüsten und ihre Ordination anordnen.

§ 2

Die für einen solchen Dienst vorgeschlagenen müssen sich 10 Jahre hauptamtlich in kirchlicher Arbeit bewährt haben.

§ 3

Das Landeskirchenamt rüstet die vorgeschlagenen besonders zu, nachdem es ihre Eignung durch ein Kolloquium festgestellt hat. Am Abschluß der Zurüstung findet eine Prüfung statt.

§ 4

Erfolgt nach bestandener Prüfung eine Berufung in den Dienst einer Kirchengemeinde, eines

Kirchenkreises, der Landeskirche oder eines kirchlichen Werkes, so wird der Berufene ordiniert. Er führt die Amtsbezeichnung Pastor.

§ 5

Männer, die für einen dem Amt des Predigers entsprechenden Dienst in einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ausgebildet und berufen sind, können als Prediger in der Evangelischen Kirche von Westfalen zugelassen werden, wenn ihre Eignung durch ein Kolloquium festgestellt ist.

§ 6

Steht der Prediger drei Jahre im Dienst einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, der Landeskirche oder eines kirchlichen Werkes, entscheidet das Landeskirchenamt nach Anhörung des Kreissynodalvorstandes oder des Vorstandes des kirchlichen Werkes, ob dem Prediger die Befähigung zuerkannt werden kann, sich als Pfarrstellenverwalter für eine Pfarrstelle zu bewerben.

§ 7

(1) Der Prediger kann auf Antrag seiner Dienststelle oder auf eigenen Antrag durch das Landeskirchenamt in einen anderen Dienst berufen werden, soweit dies möglich ist.

(2) Ist die Berufung in ein anderes Amt als Prediger undurchführbar, dann gelten die Versetzungsbestimmungen des § 8.

§ 8

(1) Ist der Prediger als Pfarrstellenverwalter berufen, kann er vom Landeskirchenamt nur abberufen werden, wenn die nach § 49 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche der Union über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer (Pfarrerdienstgesetz) vom 11. November 1960 in der in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung vom 27. Oktober 1961 (KABl. 1962 S. 139) für die Versetzung eines Pfarrers aus seiner Pfarrstelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Für das Abberufungsverfahren finden die §§ 50 und 51 des Pfarrerdienstgesetzes entsprechende Anwendung.

(2) Erweist sich die Versetzung des Predigers innerhalb von sechs Monaten als undurchführbar oder lassen die Gründe, die seine Abberufung als Pfarrstellenverwalter erfordern, eine gedeihliche Wirksamkeit des Predigers als Pfarrstellenverwalter in einer anderen Pfarrstelle zunächst nicht erwarten, kann der Prediger in den Wartestand versetzt werden. Auf das Verfahren finden die §§ 55 bis 57 des Pfarrerdienstgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 9

Dem Prediger soll ein selbständiger pfarramtlicher Dienst oder eine andere seelsorgerliche Aufgabe übertragen werden.

§ 10

Der Prediger ist verpflichtet, an der vom Landeskirchenamt für die Prediger veranstalteten Fortbildung teilzunehmen.

§ 11

Für die Dienstaufsicht über den Prediger gelten die Bestimmungen der Kirchenordnung und des kirchlichen Dienstrechts.

§ 12

Die Besoldung und Versorgung des Predigers wird durch gesetzliche Bestimmungen geregelt.

§ 13

Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Pfarrerdienstgesetzes auf die Prediger sinngemäß Anwendung. Das Gleiche gilt für das Kirchengesetz betr. die Ordnung des Disziplinarrechts in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 27. Oktober 1956 (KABl. 1957 S. 15) und die Lehrbeanstandungsordnung der Evangelischen Kirche der Union vom 27. Juni/10. Juli 1963 (ABl. EKD S. 476).

§ 14

(1) Die Kirchenleitung kann Prediger, deren Berufung in das Pfarramt erwünscht ist, gemäß § 12 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche von Westfalen zur Ausführung des Pfarrerausbildungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 27. Oktober 1967 (KABl. S. 165) zur zweiten theologischen Prüfung zulassen.

(2) Nach bestandener Prüfung besitzen die Prediger die Anstellungsfähigkeit im Sinne der §§ 2 und 3 des Pfarrerdienstgesetzes.

§ 15

Die Kirchenleitung erläßt die zur Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 16

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1969 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten tritt das Kirchengesetz über das Amt des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung vom 11. Dezember 1958 (KABl. 1959 S. 2) außer Kraft.

Bethel, den 4. Oktober 1968.

Vorstehendes Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Bielefeld, den 6. November 1968.

(L. S.)

Die Leitung

der Evangelischen Kirche von Westfalen

D. Wil m

Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG)

Vom 4. Oktober 1968

Der kirchliche Dienst erfordert in allen Dienststellen eine brüderliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Zur Förderung einer solchen Zusammenarbeit hat die Landessynode folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Bildung von Mitarbeitervertretungen

(1) In kirchlichen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigen, von denen mindestens drei wählbar sind, werden Mitarbeitervertretungen gebildet.

(2) In kirchlichen Dienststellen, in denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vorliegen, können von den Mitarbeitern im Einvernehmen mit den Dienststellenleitungen zusammen mit anderen kirchlichen Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

§ 2

Dienststellen, Dienststellenleitungen

(1) Kirchliche Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise, die Verbände kirchlicher Körperschaften, die Landeskirche sowie diejenigen freien Rechts-

träger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Werke und Einrichtungen, die dieses Gesetz übernehmen.

(2) Ämter, Anstalten oder Einrichtungen kirchlicher Körperschaften oder freier Rechtsträger, die gesondert verwaltet werden und bei denen die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 vorliegen, können im Einvernehmen zwischen den Mitarbeitern und der Dienststellenleitung wie selbständige Dienststellen im Sinne von Absatz 1 behandelt werden. Dabei können auch mehrere dieser Ämter, Anstalten oder Einrichtungen gemeinsam wie eine selbständige Dienststelle behandelt werden.

(3) Dienststellenleitungen im Sinne dieses Gesetzes sind die verfassungs- oder satzungsgemäßen leitenden Organe der Dienststellen sowie die leitenden Mitarbeiter im Sinne des § 7 Abs. 2.

§ 3

Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die in kirchlichen Dienststellen hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind.

(2) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht die Mitglieder der verfassungs- oder satzungsgemäßen leitenden Organe der Dienststellen.

(3) Das Verhältnis der Diakonissen, Diakonieschwwestern und Diakone zu ihrem Mutterhaus, ihrer Schwesternschaft oder ihrem Brüderhaus und zu deren diakonischen Ordnungen bleibt unberührt.

§ 4

Mitgliederzahl und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis	20 Mitarbeitern aus	1 Mitglied,
21 bis	50 Mitarbeitern aus	3 Mitgliedern,
51 bis	100 Mitarbeitern aus	5 Mitgliedern,
101 bis	200 Mitarbeitern aus	7 Mitgliedern,
201 bis	300 Mitarbeitern aus	9 Mitgliedern,
301 und mehr	Mitarbeitern aus	11 Mitgliedern.

(2) Der Mitarbeitervertretung sollen nach Möglichkeit Vertreter der verschiedenen Berufs- und Personengruppen der Mitarbeiter angehören.

§ 5

Wahl der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden von den wahlberechtigten Mitarbeitern in geheimer Abstimmung gewählt. Vorbereitung und Durchführung der Wahl werden in einer besonderen Wahlordnung durch die Kirchenleitung geregelt.

(2) Gewählt sind die vorgeschlagenen Mitarbeiter nach der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmzahl. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wiederwahl ist zulässig.

§ 6

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag

a) das 18. Lebensjahr vollendet haben,
b) seit mindestens 6 Monaten im kirchlichen Dienst stehen.

(2) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die aus karitativen Gründen oder aus Gründen der körperlichen Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung, der Erziehung oder der Betreuung beschäftigt werden.

§ 7

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle hauptberuflich beschäftigten wahlberechtigten evangelischen Mitarbeiter, die am Wahltag

- voll geschäftsfähig sind,
- nicht in der Berufsausbildung stehen,
- seit mindestens 6 Monaten der Dienststelle angehören,
- seit mindestens 12 Monaten im kirchlichen Dienst stehen,
- die vollen Rechte eines Gliedes ihrer Kirchengemeinde haben.

Sofern die Mitarbeitervertretung nur aus einem Mitglied besteht, sind unter den übrigen in Satz 1 genannten Voraussetzungen auch nebenberuflich beschäftigte Mitarbeiter wählbar.

(2) Nicht wählbar sind diejenigen Mitarbeiter und ihre Stellvertreter, denen Leitungsaufgaben, z. B. als Leiter eines Amtes, einer Anstalt oder einer Einrichtung, übertragen sind oder die berechtigt sind, in Personalangelegenheiten der Dienststelle zu entscheiden.

§ 8

Amtszeit der Mitarbeitervertretung

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl, sofern zu diesem Zeitpunkt keine Mitarbeitervertretung besteht.

(2) Die amtierende Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung.

§ 9

Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung ruht

- solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- wenn er nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist.

(2) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- Ablauf der Amtszeit,
- Niederlegung des Amtes,
- Verlust der Wählbarkeit,
- Ausscheiden aus der Dienststelle,
- Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- Abberufung oder Auflösung der Mitarbeitervertretung nach Absatz 3.

(3) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststel-

lenleitung kann der Schlichtungsausschuß die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs der Befugnisse oder wegen groben Versäumnisses der Pflichten beschließen. Aus den gleichen Gründen kann auch die Mitarbeitervertretung die Abberufung eines Mitglieds beim Schlichtungsausschuß beantragen.

§ 10

Ersatzmitglieder, Neuwahl in besonderen Fällen

(1) Scheidet ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung aus oder ruht seine Mitgliedschaft, so tritt als ständiges oder zeitweiliges Ersatzmitglied der nicht gewählte Bewerber mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl in die Mitarbeitervertretung ein.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) die Gesamtzahl ihrer Mitglieder nach Eintritt sämtlicher Ersatzmitglieder unter die nach § 4 Absatz 1 vorgeschriebene Zahl gesunken ist,
- b) die Mehrheit ihrer Mitglieder gleichzeitig ihr Amt niedergelegt hat,
- c) die Mitarbeitervertretung durch Spruch des Schlichtungsausschusses aufgelöst ist.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 a und b führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter. In den Fällen des Absatzes 2 c nimmt bis zum Abschluß einer Neuwahl der nach der Wahlordnung zu bildende Wahlausschuß die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung wahr.

§ 11

Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und auf Grund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ist ihnen ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur fristlosen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf gegen seinen Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen notwendig ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Lehnt die Mitarbeitervertretung die Zustimmung ab, so entscheidet der Schlichtungsausschuß.

§ 12

Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder ein-

schließlich des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters anwesend ist. Sie faßt ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Stimmenthaltungen werden nicht mitgezählt.

(3) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift aufzunehmen, welche die Namen der Sitzungsteilnehmer, die Abstimmungsergebnisse und den Wortlaut der Beschlüsse enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(4) Für die laufende Geschäftsführung und für die Sitzungen der Mitarbeitervertretung hat die Dienststellenleitung die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen.

(5) Die Mitarbeitervertretung kann sich für ihre Geschäftsführung eine Geschäftsordnung geben.

§ 13

Sitzungen der Mitarbeitervertretung

(1) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Sie werden vom Vorsitzenden einberufen und geleitet. Sie können während der Arbeitszeit stattfinden, dabei ist jedoch auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Findet eine Sitzung in den Diensträumen oder während der Arbeitszeit statt, so soll dies vorher der Dienststellenleitung angezeigt werden.

(2) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung hat der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung einzuberufen, in der die von den Antragstellern vorgeschlagenen Verhandlungsgegenstände zu behandeln sind.

(3) An einer Sitzung der Mitarbeitervertretung können Mitglieder der Dienststellenleitung teilnehmen, wenn die Dienststellenleitung ausdrücklich eingeladen worden ist oder wenn die Sitzung auf ihr Verlangen stattfindet. Die Dienststellenleitung erhält in diesen Fällen einen Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungsgegenstände, an denen sie beteiligt war. Beschlüsse werden in Anwesenheit von Mitgliedern der Dienststellenleitung nicht gefaßt.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann in Ausnahmefällen zu einzelnen Verhandlungsgegenständen kirchliche Mitarbeiter einladen, die nicht der Mitarbeitervertretung angehören oder nicht Mitarbeiter der Dienststellen sind. Diese Mitarbeiter unterliegen der Schweigepflicht des § 14 Absatz 2 und sind darauf ausdrücklich hinzuweisen. Beschlüsse werden in Anwesenheit dieser Mitarbeiter nicht gefaßt.

(5) Die erste Sitzung einer neu gebildeten Mitarbeitervertretung wird vom Vorsitzenden des Wahlausschusses einberufen und bis zur Wahl des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet.

§ 14

Auskunftsrecht, Schweigepflicht

(1) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, im Rahmen ihres Aufgabengebietes von der Dienststellenleitung Auskünfte einzuholen und die erforderlichen Unterlagen einzusehen.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch nach ihrem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus der Dienststelle.

§ 15

Kosten der Geschäftsführung

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle.

(2) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke von den Mitarbeitern keine Beiträge erheben oder annehmen.

§ 16

Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gegenseitig unterstützen. Sie sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, gemeinsam allgemeine Fragen des Dienststellenbetriebs und der Dienstgemeinschaft besprechen sowie Anregungen und Vorschläge austauschen.

(2) In strittigen Fragen soll eine Einigung durch Aussprache erstrebt werden. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden.

§ 17

Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. In ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle soll sie bei den Mitarbeitern das Bewußtsein für die Besonderheit des kirchlichen Dienstes stärken sowie für den Arbeitsfrieden und für eine gute Zusammenarbeit aller Mitarbeiter eintreten. Sie soll Maßnahmen anregen, die der Arbeit der Dienststelle und dem Wohl der Mitarbeiter dienen. Unbeschadet des Rechtes des Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sie sich der persönlichen Sorgen und Notstände der Mitarbeiter annehmen und sie bei der Dienststellenleitung vertreten.

(2) Die Mitarbeitervertretung wirkt durch Mitberatung oder Mitentscheidung nach Maßgabe der §§ 18—20 bei der Willensbildung der Dienststellenleitung mit.

§ 18

Mitberatung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht der Mitberatung bei

- a) Einstellung und Anstellung sowie Kündigung und Entlassung von Mitarbeitern (ausgenommen sind Fälle fristloser Kündigung, sie sind jedoch der Mitarbeitervertretung unverzüglich mitzuteilen),
- b) Beförderung, Höher- und Rückgruppierung von Mitarbeitern,

- c) Versetzung, Abordnung und Überführung von Mitarbeitern zu einer anderen Dienststelle,
- d) vorzeitiger Versetzung eines Mitarbeiters in den Ruhestand, jedoch nur auf Wunsch des Mitarbeiters,
- e) Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters über die Altersgrenze hinaus,
- f) Versagung der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
- g) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- h) Zuweisung und Kündigung von Mietwohnungen und Pachtland für Mitarbeiter sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen (ausgenommen sind Dienst- und Werkdienstwohnungen),
- i) Gewährung von Darlehen, Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, jedoch nur auf Wunsch des Mitarbeiters,
- k) Fragen der Ausbildung und Fortbildung der Mitarbeiter.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Angelegenheiten von Mitgliedern der Dienststellenleitung und sonstiger leitender Kollegien sowie von ordinierten Amtsträgern.

§ 19

Mitentscheidung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht der Mitentscheidung über

- a) Aufstellung von Haus- und Betriebsordnungen für die Dienststelle,
- b) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen,
- c) Zeit und Ort der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
- d) grundsätzliche Gestaltung des Urlaubsplanes,
- e) Ausgestaltung und Verwaltung von sozialen Einrichtungen für die Mitarbeiter,
- f) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
- g) Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überprüfung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter unbeschadet des Rechtes der freien Arztwahl.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 können Vereinbarungen zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung geschlossen werden. Sie sind schriftlich abzufassen, von beiden Seiten zu unterschreiben und den Mitarbeitern bekannt zu geben.

§ 20

Verfahren bei der Mitberatung und Mitentscheidung

(1) Maßnahmen der Dienststellenleitung, für die eine Mitberatung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist, sind mit ihr vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend zu erörtern.

(2) Maßnahmen der Dienststellenleitung, für die eine Mitentscheidung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist, können nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und erbittet ihre Zustimmung. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung verlangt.

(3) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, der Dienststellenleitung in den Fällen des § 19 Absatz 1 Vorschläge zu unterbreiten. Die Dienststellenleitung hat zu diesen Vorschlägen in angemessener Frist Stellung zu nehmen.

(4) Kommt in den Fällen der Absätze 1 bis 3 keine Verständigung oder Einigung zustande, so können Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung binnen zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung den Schlichtungsausschuß anrufen.

(5) In Fällen, die keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen oder mit Zustimmung des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung auch endgültig entscheiden, soweit diese ihn zur Zustimmung ermächtigt hat.

(6) Haben Dienststellen einzelne Angelegenheiten einer anderen Dienststelle übertragen, so können die Mitarbeitervertretungen dieser Dienststellen ihre Rechte aus den §§ 18 und 19 auch gegenüber der anderen Dienststelle ausüben.

§ 21

Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung verpflichtet, die Mitarbeiter der Dienststelle zu einer Mitarbeiterversammlung zusammenzurufen. Die Mitarbeiterversammlung ist nicht öffentlich. Sie findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern; Zeit und Ort sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sofern sie auf Antrag der Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung einberufen wird, sind die von den Antragstellern vorgeschlagenen Tagesordnungspunkte zu behandeln.

(3) Die Mitarbeiterversammlung darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. Die Mitarbeitervertretung soll der Mitarbeiterversammlung mindestens einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht geben.

§ 22

Schlichtungsausschuß

(1) Für die in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben wird ein Schlichtungsausschuß gebildet. Bildung und Verfahren dieses Schlichtungsausschusses werden in einer besonderen Ordnung im Einvernehmen mit dem Rheinisch-Westfälischen Verband

der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter durch die Kirchenleitung geregelt.

(2) Der Schlichtungsausschuß entscheidet endgültig über

- a) eine Anfechtung der Wahl nach den Bestimmungen der Wahlordnung,
- b) die Abberufung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und die Auflösung der Mitarbeitervertretung nach § 9 Absatz 3,
- c) die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung nach § 11 Absatz 3,
- d) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach § 18 mitberät,
- e) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach § 19 mitentscheidet.

(3) In den Fällen von Absatz 2 d hat der Schlichtungsausschuß nur zu prüfen und abschließend festzustellen, ob und in welchem Umfange die angefochtene Maßnahme gegen die zum Schutze und zur Förderung der Mitarbeiter bestehenden zwingenden Vorschriften oder gegen Vereinbarungen verstößt oder ob bei Ermessensentscheidungen die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder das Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung widersprechenden Weise offenbar mißbraucht worden ist.

§ 23

Überleitung

(1) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Ablauf ihrer Amtszeit im Amt.

(2) Sofern noch keine Mitarbeitervertretung besteht, veranlaßt die Dienststellenleitung die Wahl eines Wahlausschusses durch eine Mitarbeiterversammlung. Der Wahlausschuß sorgt für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

§ 24

Durchführungsbestimmungen

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Bestimmungen werden von der Kirchenleitung erlassen.

§ 25

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.

(2) Mit diesem Zeitpunkt treten das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeiterausschüssen bei Kirchengemeinden, kirchlichen Verbänden und deren Anstalten und Einrichtungen vom 24. Oktober 1952 (KABl. 1953, S. 23) sowie die auf Grund dieses Gesetzes erlassene Wahlordnung für die Wahl von Mitarbeiterausschüssen vom 13. Februar 1953 (KABl. S. 25) außer Kraft.

Bethel, den 4. Oktober 1968.

Vorstehendes Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Bielefeld, den 29. November 1968.

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

(L. S.)

D. Wilm

Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen

Vom 23. Oktober 1968

Gemäß § 5 Absatz 1 des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz) vom 4. Oktober 1968 erläßt die Kirchenleitung folgende Wahlordnung:

§ 1

Bildung eines Wahlausschusses

(1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Mitarbeitervertretung wird ein Wahlausschuß gebildet. Er besteht aus drei Mitgliedern.

(2) Die Mitglieder des Wahlausschusses sowie eine gleiche Zahl von Ersatzmitgliedern werden von der Mitarbeiterversammlung aus ihrer Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Mitarbeiterversammlung wird von der amtierenden Mitarbeitervertretung spätestens drei Monate vor Ablauf ihrer Amtszeit einberufen. Besteht keine Mitarbeitervertretung, so wird die Mitarbeiterversammlung von der Dienststellenleitung einberufen. Der Leiter der Mitarbeiterversammlung wird durch Zuruf bestimmt.

(3) Der Wahlausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Über alle Sitzungen des Wahlausschusses sind Niederschriften anzufertigen und von den Ausschußmitgliedern zu unterschreiben.

(4) Wird ein Mitglied des Wahlausschusses zur Wahl für die Mitarbeitervertretung vorgeschlagen, so scheidet es aus dem Wahlausschuß aus. An seine Stelle tritt das Ersatzmitglied mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl.

§ 2

Vorbereitung der Wahl

(1) Der Wahlausschuß bestimmt nach seiner Bildung unverzüglich einen Wahltermin. Dieser darf nicht später als zwei Monate nach der Bildung des Wahlausschusses liegen.

(2) Der Wahlausschuß stellt fest, wie viele Mitarbeiter für die Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Er stellt ferner eine Liste auf, aus der Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Mitarbeiter zu ersehen sind (Wahlliste), und legt sie zur Einsicht aus.

(3) Spätestens einen Monat vor dem Wahltermin schreibt der Wahlausschuß die Wahl aus und gibt die Ausschreibung durch Aushang oder auf andere geeignete Weise bekannt. Die Ausschreibung muß enthalten:

- a) die Zeit und den Ort der Wahlhandlung,
- b) die Zahl der in die Mitarbeitervertretung zu wählenden Mitarbeiter,
- c) die Aufforderung, bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag dem Wahlausschuß schriftlich Wahlvorschläge einzureichen, sowie einen Hinweis auf § 4 Absatz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes,
- d) die Mitteilung, wo die Wahlordnung und die Wahlliste eingesehen werden können,
- e) den Hinweis, daß Einsprüche gegen die Wahlliste innerhalb einer Woche nach der Ausschreibung beim Wahlausschuß einzulegen sind.

Die Termine und Fristen zu a, c und e sind unter Angabe der Tagesdaten genau zu bezeichnen.

(4) Über Einsprüche gegen die Wahlliste hat der Wahlausschuß innerhalb von drei Tagen zu entscheiden. Hält er einen Einspruch für begründet, so ist die Wahlliste zu berichtigen, im anderen Falle ist der Einspruch schriftlich und mit Begründung zurückzuweisen.

(5) Die wahlberechtigten Mitarbeiter können bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag dem Wahlausschuß schriftlich Vorschläge zur Wahl für die Mitarbeitervertretung einreichen. Die Vorschläge sind von mindestens drei wahlberechtigten Mitarbeitern zu unterzeichnen. Den Vorschlägen ist eine schriftliche Zustimmungserklärung der Vorgesetzten zu ihrer Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen.

(6) Der Wahlausschuß hat unverzüglich die Wahlvorschläge zu prüfen und Beanstandungen den ersten beiden Unterzeichnern und den Vorgesetzten mitzuteilen. Vor Ablauf der Vorschlagsfrist prüft der Wahlausschuß, ob mindestens so viele Wahlvorschläge eingegangen sind, wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind; ist dies nicht der Fall, so kann er die Vorschlagsfrist verlängern. Nach Ablauf der Vorschlagsfrist setzt der Wahlausschuß die Namen der vorgeschlagenen Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge auf eine Liste. Diese Liste ist den Mitarbeitern spätestens drei Arbeitstage vor dem Wahltag durch Aushang oder auf andere geeignete Weise bekanntzugeben.

§ 3

Durchführung der Wahl

(1) Die Dienststellenleitung hat die Einrichtungen bereitzustellen, die für eine geheime Wahl erforderlich sind, insbesondere Stimmzettel, Wahlumschläge und Wahlurne.

(2) Die Stimmabgabe erfolgt durch Stimmzettel. Die Stimmzettel enthalten die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge sowie die Angabe, wie viele Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind und wie viele Namen auf dem Stimmzettel höchstens angekreuzt werden dürfen.

(3) Der Wähler bezeichnet auf dem Stimmzettel die von ihm gewählten Mitarbeiter durch ein Kreuz hinter deren Namen. Er darf so viele Namen ankreuzen, wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Stimmzettel, auf denen mehr Namen als zulässig angekreuzt sind, sowie Stimmzettel, die unterschrieben oder mit Bemerkungen oder Zeichen versehen sind, sind ungültig. Stimmzettel, auf denen weniger Namen als zulässig angekreuzt sind, sind gültig. Der Wahlausschuß hat dafür zu sorgen, daß die Stimmzettel unbeobachtet ausgefüllt werden können.

(4) Die Stimmzettel werden in Wahlumschlägen abgegeben. Stimmzettel und Wahlumschläge müssen jeweils einheitliches Aussehen haben. Sie sind den Wahlberechtigten vor der Stimmabgabe im Wahlraum auszuhändigen.

(5) Bei der Stimmabgabe müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlausschusses anwesend sein. Der Wähler hat den Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel am Wahltag persönlich in Gegenwart

eines Mitgliedes des Wahlausschusses in eine vor Beginn der Wahlhandlung verschlossene Wahlurne zu stecken. Die Stimmabgabe ist von einem Mitglied des Wahlausschusses in der Wahlliste zu vermerken.

(6) Wahlberechtigte Mitarbeiter, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben die Möglichkeit der Briefwahl. Dabei hat der Mitarbeiter den allgemein vorgesehenen Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel in einem besonderen Briefumschlag mit Absenderangabe so rechtzeitig dem Wahlausschuß zu übersenden, daß er spätestens bis zum Ablauf der Wahlzeit eingegangen ist.

§ 4

Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses

(1) Nach Ablauf der Wahlzeit stellt der Wahlausschuß unverzüglich das Wahlergebnis fest. Dabei ist den Mitarbeitern die Anwesenheit gestattet. Der Wahlausschuß öffnet die Wahlurne und prüft zunächst, ob die Zahl der abgegebenen Wahlumschläge mit den Eintragungen in der Wahlliste übereinstimmt, sodann zählt er die abgegebenen Stimmen und stellt fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Namen entfallen. Die zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter sind nach der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahl als Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder als Ersatzmitglieder gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(2) Über die Feststellung des Wahlergebnisses ist eine Niederschrift anzufertigen. Sie ist von allen Mitgliedern des Wahlausschusses zu unterschreiben.

(3) Der Wahlausschuß gibt das Wahlergebnis durch Aushang in der Dienststelle bekannt. Der Aushang muß mindestens drei Arbeitstage dauern und den Hinweis enthalten, daß die Wahl nach § 4 dieser Ordnung innerhalb einer Woche nach Beginn des Aushangs angefochten werden kann. Die Frist ist im Aushang unter Angabe der Tagesdaten genau zu bezeichnen.

(4) Der Wahlausschuß benachrichtigt die gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder schriftlich von dem Ergebnis der Wahl. Die Wahl gilt als angenommen, wenn der Gewählte nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Erhalt der Benachrichtigung schriftlich erklärt, daß er die Wahl ablehnt. Lehnt er die Wahl ab, so rückt das nächste Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach. Das Wahlergebnis ist der Dienststellenleitung vom Wahlausschuß schriftlich mitzuteilen.

§ 5

Vereinfachtes Wahlverfahren

(1) In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern kann die Mitarbeitervertretung im vereinfachten Wahlverfahren in einer nach § 1 Absatz 2 dieser Ordnung einzuberufenden Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter gewählt werden.

(2) Die Versammlung wählt zunächst einen Versammlungsleiter, der die Aufgaben des Wahlausschusses übernimmt. Der Versammlungsleiter erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Wird gegen die Anwendung dieses Verfahrens kein Widerspruch erhoben, so fordert der Versammlungsleiter die Versammlung auf, durch Zurufe oder schriftlich aus

ihrer Mitte Wahlvorschläge zu machen. Über die Wahlvorschläge wird durch geheime Zettelwahl abgestimmt. Die Vorschriften des § 4 dieser Ordnung finden sinngemäß Anwendung.

(3) Wird in der Versammlung gegen die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens Widerspruch erhoben, so ist ein Wahlausschuß zu wählen, der die Wahl nach den §§ 2 bis 4 dieser Ordnung vorbereitet und durchführt.

§ 6

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb einer Woche nach Beginn des Aushangs des Wahlergebnisses beim Schlichtungsausschuß angefochten werden. Die Anfechtung muß schriftlich unter gleichzeitiger Angabe der Gründe erfolgen. In Dienststellen mit mehr als 20 Mitarbeitern muß die Anfechtungserklärung von mindestens drei wahlberechtigten Mitarbeitern unterschrieben sein.

(2) Die Anfechtung kann nur damit begründet werden, daß

- a) die Wahl behindert oder in unlauterer Weise beeinflusst worden ist oder
- b) gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist.

(3) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die Anfechtungsgründe auf das Ergebnis der Wahl ohne Einfluß geblieben sind, so bleibt die Wahl gültig.

§ 7

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere darf niemand in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlausschuß hat keine Minderung der Bezüge der Mitarbeiter zur Folge.

§ 8

Wahlakten

Die Wahlakten werden von der Mitarbeitervertretung bis zur Beendigung ihrer Amtszeit aufbewahrt. Über ihren weiteren Verbleib oder ihre Vernichtung beschließt die neu gewählte Mitarbeitervertretung.

§ 9

Wahl gemeinsamer Mitarbeitervertretungen

Auf die Wahl gemeinsamer Mitarbeitervertretungen nach § 1 Absatz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes finden die §§ 1 bis 8 dieser Ordnung sinngemäß Anwendung.

§ 10

Inkrafttreten

Diese Wahlordnung tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.

Bielefeld, den 29. November 1968.

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen
D. Wilm**

(L. S.)

Ordnung für die Bildung und das Verfahren des Schlichtungsausschusses nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz

Vom 23. Oktober 1968

Gemäß § 22 Absatz 1 des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz) vom 4. Oktober 1968 erläßt die Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Rheinisch-Westfälischen Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter folgende Ordnung.

§ 1

In der Evangelischen Kirche von Westfalen wird für die in § 22 des Mitarbeitervertretungsgesetzes genannten Aufgaben ein Schlichtungsausschuß gebildet.

§ 2

(1) Der Schlichtungsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden und zwei Beisitzern.

(2) Der Vorsitzende muß die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. Er darf nicht hauptberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen.

(3) Ein Beisitzer muß dem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Einrichtung angehören. Der andere Beisitzer muß Mitarbeiter im Sinne von § 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes sein.

(4) Die Kirchenleitung beruft die Mitglieder des Schlichtungsausschusses im Einvernehmen mit dem Rheinisch-Westfälischen Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter.

(5) Für jedes Mitglied des Schlichtungsausschusses ist ein Stellvertreter zu bestellen. Für die Stellvertreter gelten die Bestimmungen der Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 3

Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sowie ihre Stellvertreter werden für vier Jahre berufen. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitgliedes oder Stellvertreters beruft die Kirchenleitung einen Nachfolger gemäß § 2 dieser Ordnung.

§ 4

Dem Schlichtungsausschuß steht für seine Tätigkeit das Büro des Landeskirchenamtes zur Verfügung.

§ 5

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses hat zunächst durch Verhandlungen mit den beteiligten Parteien zu versuchen, eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, so hat er den Schlichtungsausschuß einzuberufen.

§ 6

Der Vorsitzende bestimmt Zeit und Ort der Verhandlung und trifft bis zum Zusammentreten

des Schlichtungsausschusses die notwendigen Maßnahmen. Er hat den Parteien Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben. Ebenso kann er von ihnen schriftliche oder mündliche Erklärungen anfordern.

§ 7

(1) Der Schlichtungsausschuß bestimmt das Verfahren nach freiem Ermessen. Er hat auf Antrag mit den Parteien mündlich zu verhandeln.

(2) Findet eine mündliche Verhandlung statt, so sind von dem Termin das Landeskirchenamt und der Rheinisch-Westfälische Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter zu benachrichtigen. Auf ihren Antrag ist in der Verhandlung ein Vertreter zu hören.

(3) Die Parteien können sich eines Beistandes bedienen. Dieser muß haupt- oder nebenberuflich oder ehrenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen.

§ 8

(1) Der Schlichtungsausschuß hat die Aufgabe, nach Möglichkeit eine Einigung zwischen den Parteien zu erzielen. Gelingt dies nicht, so hat er einen Schiedsspruch zu fällen, der für die Parteien verbindlich ist.

(2) Der Schlichtungsausschuß kann über einen Schiedsspruch nur in geheimer Beratung und bei Anwesenheit aller Mitglieder beschließen. Bei der Abstimmung über den Schiedsspruch darf sich kein Mitglied der Stimme enthalten.

(3) Der Schiedsspruch ist schriftlich niederzulegen, zu begründen und von allen Mitgliedern des Schlichtungsausschusses zu unterschreiben. Er ist sodann vom Vorsitzenden den beteiligten Parteien, dem Landeskirchenamt und dem Rheinisch-Westfälischen Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

§ 9

Die Kosten, die durch die Anrufung des Schlichtungsausschusses entstehen, werden von der Landeskirche getragen.

§ 10

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.

Bielefeld, den 29. November 1968.

(L. S.)

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

D. Wilm

Unter Bezugnahme auf den Beschluß der Kirchenleitung und des Ständigen Finanzausschusses der Landessynode vom 18. April 1968 zur Finanzwirtschaft in der Evangelischen Kirche von Westfalen (KABl. Nr. 5 vom 20. 5. 1968, Seite 71) geben wir den

Beschluß der Landessynode 1968 zur Finanzwirtschaft und Öffentlichkeitsarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen

bekannt:

„Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen steht voll und ganz hinter den Bemühungen von Kirchenleitung, Ständigem Finanzausschuß und Landeskirchenamt, auf dem Gebiet der kirchlichen Finanzwirtschaft zur besseren Planung und Koordinierung der Aufgaben, zur Herausstellung besonders dringlicher unter Zurückstellung weniger dringlicher Aufgaben und zu größerer Sparsamkeit und Einfachheit zu kommen. Sie begrüßt alle Schritte zur besseren Organisation und Wirksamkeit der Verwaltung und bittet die Gemeinden, Kirchenkreise und das Landeskirchenamt mit allen mit ihnen zusammenhängenden Ämtern und Einrichtungen, energisch auf diesem Wege weiterzugehen und auch einschneidende Eingriffe und Änderungen nicht zu scheuen.

Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, die Kirchenkreise und Kirchengemeinden, ihre Be-

mühungen um eine Verständlichmachung des kirchlichen Finanz- und Steuersystems, vor allem der kirchlichen Haushalte, in der Öffentlichkeit, insbesondere in den Kreisen der Kritiker, fortzusetzen, sich mit den Möglichkeiten, mehr als bisher die Freiwilligkeit des kirchlichen Beitrags und eine stärkere Bindung des Beitraggebers an die kirchlichen Aufgaben zu betonen, aber auch mit den Möglichkeiten ganz anderer Beitragssysteme, insbesondere mit einer Neuregelung des freiwilligen Kirchgeldes, zu beschäftigen.

Die Landessynode bittet die Gemeinden und Kirchenkreise dringend, die künftig möglicherweise notwendig werdende Einschränkung in ihren Planungen und Entscheidungen zu berücksichtigen und sich die unerläßliche Beweglichkeit zu erhalten, um die Aufgaben, die um des Evangeliums willen nicht aufgegeben werden können und dürfen, immer und uneingeschränkt erfüllen zu können.“

Besetzung der Spruchkammern für Lehrbeanstandung

Nachdem die Landessynode am 3. Oktober 1968 nach den Bestimmungen der Lehrbeanstandungsordnung der EKV vom 27. 6./10. 7. 1963 und unseres Kirchengesetzes zur Ergänzung der Lehrbeanstandungsordnung vom 25. 10. 1963 die Vorsitzenden, Mitglieder und ihre Stellvertreter für die Spruchkammern für Lehrbeanstandung berufen und ihre Wählbarkeit festgestellt hat, geben wir gemäß Art. I § 9 des Kirchengesetzes zur Ergänzung der Lehrbeanstandungsordnung vom 25. 10. 1963 die Namen der Vorsitzenden der Spruchkammer der Mitglieder und Stellvertreter bekannt:

Spruchkammer I (lutherisch)

Vorsitzender: Superintendent Philipps

Stellvertretender Vorsitzender: Reg. Direktor Dr. Selge

1. Theologische Mitglieder:

Superintendent Philipps, Arnsberg
Superintendent Dr. Begemann, Lübbecke
Pfarrer Roloff, Bielefeld
Pfarrer Schumann, Hausberge

Stellvertreter:

1. Superintendent Gaffron, Herford
2. Superintendent Willer, Lippstadt
3. Pfarrer Schulz, Bünde-Ennigloh
4. Pfarrer Dahlkötter, Münster

mit der Maßgabe, daß die Stellvertreter in dieser Reihenfolge jedes Mitglied vertreten.

2. Gemeindeglieder mit Befähigung zum Presbyteramt:

- a) Reg.-Direktor Dr. Selge, Herford
Stellvertreter: Rechtsanwalt Höpker, Bünde
- b) Oberstudienrat Dr. Wegge, Dortmund
Stellvertreter: Oberstudiendirektor Potthast, Sennestadt.

3. Professoren:

Professor Dr. Schweitzer, Bethel
Stellvertreter: Professor D. Kinder, Münster.

Spruchkammer II (reformiert)

Vorsitzender: Pfarrer Steup

Stellvertretender Vorsitzender: Verw.-Gerichtsrat Dr. Ludwig

1. Theologische Mitglieder

Pfarrer Steup, Siegen
Superintendent Henrich, Erndtebrück
Pfarrer Schmidt, Bielefeld
Pfarrer Brandes, Suderwick

Stellvertreter:

1. Pfarrer Stoffer, Altena
2. Pfarrer Schmidt, Dreistiefenbach
3. Pfarrer Achenbach, Siegen
4. Pfarrer Dr. Wilkens, Lienen

mit der Maßgabe, daß die Stellvertreter in dieser Reihenfolge jedes Mitglied vertreten.

2. Gemeindeglieder mit Befähigung zum Presbyteramt:

- a) Verw.-Gerichtsrat Dr. Ludwig, Minden
Stellvertreter: Rechtsanwalt Dr. Keßler, Siegen
- b) Oberlandwirtschaftsrat Trappmann, Herford
Stellvertreter: Landwirtschaftsrat Dr. Germann, Burbach

3. Professoren:

- Professor Dr. Goeters, Münster
Stellvertreter: Professor Dr. Rudolf Smend, Münster.

Spruchkammer III (uniert)

Vorsitzender: Pfarrer Zipp

Stellvertretender Vorsitzender: Landgerichtsdirektor Dr. Vollmann

1. Theologische Mitglieder:

- Pfarrer Zipp, Bochum
Superintendent Dr. Weichenhan, Schwerte

- Pfarrer Schäffer, Dortmund-Körne
Pfarrer Stratmann, Wattenscheid

Stellvertreter:

1. Superintendent Ossenkop, Dortmund
2. Superintendent Kerlen, Lünen
3. Pfarrer Flentje, Bochum
mit der Maßgabe, daß die Stellvertreter in dieser Reihenfolge jedes Mitglied vertreten.

2. Gemeindeglieder mit Befähigung zum Presbyteramt:

- a) Landgerichtsdirektor Dr. Vollmann, Lüdenscheid
Stellvertreter: Rechtsanwalt Römer, Bochum-Linden
- b) Stadtverwaltungsrat Goerke, Iserlohn
Stellvertreter: Dr. Taeger, Gelsenkirchen

3. Professoren:

- Professor D. Elliger, Bochum
Stellvertreter: Professor D. Wendland, Münster.

Dienstrecht der kirchlichen Angestellten

Auf Grund des Artikels 3 der 1. und 2. Notverordnung zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26. Juli 1961 bzw. vom 12. Dezember 1962 (KABl. 1961 S. 73 und 1963 S. 25) hat die Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Rheinisch-Westfälischen Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter und der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften in Rheinland und Westfalen sowie im Einvernehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. beschlossen:

I

Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten auf Grund des 18. Änderungsarbeitsvertrages zum BAT

Der „Achtzehnte Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages“ vom 3. Dezember 1967 wird für anwendbar erklärt. Er ist vom Inkrafttreten anzuwenden und bestimmt:

§ 1

Änderung und Ergänzung des BAT

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. ...
2. In § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 3 in der für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung wird hinter dem Wort „Aufrückungszulage“ die Ziffer „I“ eingefügt.
3. ...
4. In § 28 Abs. 1 in der für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

geltenden Fassung werden jeweils vor der Vergütungsgruppenbezeichnung „V a“ die Vergütungsgruppenbezeichnung „IV b“ und ein Komma und jeweils nach der Vergütungsgruppenbezeichnung „V b“ die Vergütungsgruppenbezeichnung „V c“ und ein Komma eingefügt.

5. In § 39 Abs. 3 werden in Satz 3 nach „§ 41“ eingefügt „Abs. 1“ und in Satz 4 „Abs. 1 Satz 3“ ersetzt durch „Abs. 5 Satz 1“.
6. In § 60 Abs. 1 werden der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und der folgende Halbsatz angefügt:

„vollendet der Angestellte das 65. Lebensjahr am letzten Tage eines Monats, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des folgenden Monats.“

7. § 65 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Beim Tode des Angestellten verbleiben dem Ehegatten oder den Kindern, für die dem Angestellten Kinderzuschlag ganz oder teilweise zustand, die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung nach Maßgabe der im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.“

8. und 9. ...

§ 2

...

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1968 in Kraft.

II

Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten auf Grund des 19. Änderungsstarifvertrages zum BAT

Der „Neunzehnte Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages“ vom 7. Februar 1968 wird für anwendbar erklärt. Er ist vom Inkrafttreten an anzuwenden und bestimmt:

§ 1

Änderung des BAT vom 1. Januar 1968 an

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) wird wie folgt geändert:

1. In § 31 Abs. 4 wird Satz 2 gestrichen.
2. § 64 Abs. 3 erhält folgende Fassung:
„Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kinderzuschlag ganz oder teilweise zustand, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.“
3. ...

§ 2

Änderung des BAT vom 1. Januar 1969 an

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) wird wie folgt geändert:

1. § 15 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „44“ durch die Zahl „43“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden die Zahl „53“ durch die Zahl „52“, die Zahl „59“ durch die Zahl „58“ und die Zahl „130“ durch die Zahl „128“ ersetzt.
2. Die SR 2 a/b wird wie folgt geändert:
 - a) In Nr. 5 Abs. 1 ... wird die Zahl „47“ ... durch die Zahl „46“ ersetzt.
 - b) ...
3. ...
4. In Nr. 6 des Abs. 1 SR 2 c wird die Zahl „48“ durch die Zahl „47“ ersetzt.
5. bis 9. ...
10. In Nr. 3 Abs. 1 SR 2 r wird die Zahl „56“ durch die Zahl „55“ ersetzt.
11. bis 14. ...

§ 3

Änderung des BAT vom 1. Januar 1971 an

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) wird wie folgt geändert:

1. § 15 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „43“ durch die Zahl „42“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden die Zahl „52“ durch die Zahl „51“, die Zahl „58“ durch die Zahl „57“ und die Zahl „128“ durch die Zahl „126“ ersetzt.

2. Die SR 2a/b wird wie folgt geändert:

- a) In Nr. 5 Abs. 1 ... wird die Zahl „46“ ... durch die Zahl „45“ ersetzt.
- b) ...
3. ...
4. In Nr. 6 Abs. 1 SR 2 c wird die Zahl „47“ durch die Zahl „46“ ersetzt.
5. bis 8. ...
9. In Nr. 3 Abs. 1 SR 2 r wird die Zahl „55“ durch die Zahl „54“ ersetzt.
10. bis 13. ...

§ 4

...

§ 5

Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

- a) § 1 mit Wirkung vom 1. Januar 1968,
- b) § 2 am 1. Januar 1969,
- c) § 3 am 1. Januar 1971.

III

„Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten auf Grund des 20. Änderungsstarifvertrages zum BAT

Der „Zwanzigste Tarifvertrag zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages“ vom 14. Mai 1968 wird für anwendbar erklärt. Er ist vom Inkrafttreten an anzuwenden und bestimmt:

§ 1

Änderung des BAT

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift zu Abschnitt IX erhält die folgende Fassung:
„Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)“.
2. § 43 wird aufgehoben.
3. § 44 erhält die folgende Fassung:

„§ 44

Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung
(Trennungsgeld)

(1) Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 BAT). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.

Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 2 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1 oder Abs. 3 Nr. 6 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung, wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt

- a) 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,
- b) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

5. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Nr. 3 und Abs. 3 Nrn. 4 und 5 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grund geendet hat.

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

6. In § 45 Satz 1 werden die Worte „nach Maßgabe dieses Abschnitts“ durch die Worte „nach Maßgabe des § 42“ und die Worte „Reisekosten- bzw. Umzugskostenstufen“ durch das Wort „Reisekostenstufen“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 1968 in Kraft . . .

(2) Der Tarifvertrag über die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsschädigung an Angestellte vom 6. Juli 1964, zuletzt ge-

ändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. Juni 1966, tritt mit Wirkung vom 1. April 1968 außer Kraft.

IV

Änderung und Ergänzung der Allgemeinen Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen

Die Allgemeine Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen (Allgemeine Vergütungsordnung) — KABL. 1966 S. 95 — wird mit Wirkung vom 1. Januar 1968 wie folgt geändert und ergänzt:

In der Fallgruppe 7 — Verg. Gr. V b — der Berufsgruppe „Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen“ werden die Worte „Fallgruppe 3“ durch die Worte „Fallgruppen 5 und 6“ ersetzt.

V

Gewährung von Reisekostenvergütung an Angestellte

Der „Tarifvertrag über die Gewährung von Reisekostenvergütung an Angestellte“ vom 15. Dezember 1965 (in der Fassung der Änderungstarifverträge Nr. 1 vom 25. März 1966, Nr. 2 vom 4. November 1966, Nr. 3 vom 1. Februar 1967 und Nr. 4 vom 1. April 1968) wird für anwendbar erklärt, soweit er für die Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen gilt. Der Tarifvertrag ist vom 1. Juli 1968 an anzuwenden und bestimmt:

§ 1

Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Beschäftigungsvergütung),
- 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 für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

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

A. bis D. . . .

E. Den Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen . . .

der Vergütungsgruppen	beim Benutzen von			bis zu den Kosten der
	Land- oder Wasserfahr-zeugen	Luft-fahr-zeugen	Schlaf-wagen	
X—VI und Kr. I—V BAT	zweiten Klasse	Touristen- oder Economy-klasse	Touristen-klasse	bei Strecken über 100 km der ersten Klasse
V—I und Kr. VI—X BAT	ersten Klasse	Touristen- oder Economy-klasse	Spezial- oder Doppelbettklasse	

2. Für die Bemessung des Tage- und Übernachtungsgeldes werden den folgenden Reisekostenstufen zugeteilt:

A. bis E. . . .

F. Die Angestellten des Landes Nordrhein-Westfalen . . .

der Vergütungsgruppen	Reisekostenstufe
X—IV b und Kr. I—IX BAT	A
IV a—I und Kr. X BAT	B

Protokollnotiz:

Angestellte, die am 30. Juni 1968 in die Vergütungsgruppe Ia BAT eingruppiert und der Reisekostenstufe Ib zugeteilt sind, werden für die Dauer des am 30. Juni 1968 und am 1. Juli 1968 bestehenden Arbeitsverhältnisses der Reisekostenstufe C zugeteilt.

3. Eine rückwirkende Höhergruppierung der Angestellten bleibt unberücksichtigt.

§ 2

§ 42 Satz 1 BAT wird im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nicht mehr angewendet; das gleiche gilt für § 45 BAT hinsichtlich der Gewährung von Reisekostenvergütung.

§ 3

...

§ 4

Dieser Vertrag tritt für die Angestellten

a) bis c) . . . ,

d) des Landes Nordrhein-Westfalen . . . am 1. Juli 1968 in Kraft.

Bielefeld, den 13. 11. 1968

Die Leitung

der Evangelischen Kirche von Westfalen

(L. S.)

Dr. Wolf

Az.: 32261/68/B 9—16

Dienstrecht der kirchlichen Arbeiter

Landeskirchenamt

Az.: 32009/68/A 7—05

Bielefeld, den 29. 11. 1968

Für die Regelung des Dienstrechts der kirchlichen Arbeiter im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen werden im Einvernehmen mit dem Rheinisch-Westfälischen Verband der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter und der Tarifgemeinschaft kirchlicher Körperschaften in Rheinland und Westfalen sowie im Einvernehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. die folgenden Richtlinien gegeben:

1. Es wird empfohlen, auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter im kirchlichen Dienst die „Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter“ anzuwenden. Diese Richtlinien sind nachfolgend unter A abgedruckt. Sie sind in Anlehnung an die Regelungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder entwickelt worden und sollen die Möglichkeit geben, die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter im kirchlichen Dienst in vereinfachter Form zu regeln. Deshalb wird für den Regelfall die Anwendung dieser Richtlinien empfohlen.
2. Anstelle der unter 1. genannten Richtlinien kann auch — wie bisher — die Geltung des

Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 (MTL II) und der damit zusammenhängenden Tarifverträge vereinbart werden. Für diesen Fall wird die Anwendung der „Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 (MTL II)“ empfohlen. Diese Richtlinien, die eine Reihe von Änderungen und Ergänzungen zum MTL II enthalten, sind nachfolgend unter B abgedruckt.

3. Es wird empfohlen, in dem nach § 1 Absatz 2 BAT gegebenen Rahmen die der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden kirchlichen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen.
4. Entgegenstehende frühere Verfügungen zum Dienstrecht der kirchlichen Arbeiter, insbesondere die Verfügung des Landeskirchenamtes vom 11. 6. 1964 — Az.: 15109/B 9—17 (KABl. 1964, S. 57), werden hiermit aufgehoben.

A.

Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter

Vom 13. November 1968

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Arbeiter) und die mindestens für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt werden.

(2) Diese Richtlinien gelten nicht für

- a) Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten,
- b) Notstands-, Pflicht- und Sozialhilfebeschäftigte,
- c) erwerbsbeschränkte Personen, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten beschäftigt werden,
- d) Personen, die lediglich zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist,
- e) arbeiterrentenversicherungspflichtige Mitarbeiter, für die auf Grund ihres Arbeitsvertrages das Dienstrecht der kirchlichen Angestellten gilt.

§ 2

Abschluß des Arbeitsvertrages, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (Muster Anlage 1). Dem Arbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

(2) Die ersten vier Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zu acht Wochen vereinbart werden.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeiter hat die ihm im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Er hat sich so zu verhalten, wie es von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst erwartet wird.

(2) Der Arbeiter hat auch jede andere ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm zugemutet werden kann und sein Lohnstand nicht verschlechtert wird. In diesem Rahmen hat er auch die Arbeiten erkrankter oder beurlaubter Mitarbeiter in den üblichen Grenzen ohne Lohnzulage mitzuübernehmen.

(3) Der Arbeiter hat über alle dienstlichen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet wird, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(4) Der Arbeiter ist verpflichtet, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Er hat Arbeitsunfähigkeit

unverzüglich anzuzeigen und zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls spätestens am dritten Tage eine Bescheinigung der Krankenkasse oder eine ärztliche Bescheinigung einzureichen.

(5) Der Arbeiter hat sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung und aus sonstigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 4

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 43 — ab 1. Januar 1971 42 — Stunden in der Woche. Für Arbeiter, die als Haus- und Küchenpersonal in Anstalten und Heimen beschäftigt sind, kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu durchschnittlich 46 — ab 1. Januar 1971 45 — Stunden in der Woche verlängert werden. Die im Einzelfall vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(2) Über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeitsstunden sind Überstunden. Sie sind grundsätzlich abzufeiern, und zwar bis zum Ablauf des nächsten Kalendermonats. Nicht abgefeierte Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der das Abfeiern zulässig ist, bezahlt. Für Überstunden, die abgefeiert werden, wird lediglich der Überstundenzuschlag gezahlt.

(3) Sofern die dienstlichen Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Die an einem Sonntag oder an einem Wochenfeiertag geleisteten dienstplanmäßigen Arbeitsstunden werden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder folgenden Kalenderwoche ausgeglichen. Sofern die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein.

§ 5

Entlohnung

(1) Der Arbeiter erhält einen Stundenlohn unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse und der Art seiner Tätigkeit (Tabelle A —). Grundlage für die Berechnung des Stundenlohnes ist der Ecklohn zuzüglich der Lohnzulage nach dem jeweils geltenden Länderlohntarifvertrag. Statt dieses Stundenlohnes können auch die in den örtlich geltenden Bezirkslohntarifverträgen vereinbarten Löhne zugrunde gelegt werden. Die Art der Tätigkeit des Arbeiters wird durch seine Eingruppierung in eine Lohngruppe des Lohngruppenverzeichnisses (Anlage 2) berücksichtigt.

(2) Zu dem Stundenlohn werden Kinderzuschlag und Sozialzuschlag gezahlt (Tabelle B). Für die Gewährung des Kinderzuschlages sind die für die Be-

amten der Landeskirche jeweils geltenden Bestimmungen anzuwenden¹⁾. Bei Einrichtungen, deren Mitarbeiter zum Bezuge von Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz vom 14. 4. 1964 in der jeweils geltenden Fassung berechtigt sind, ist Kinderzuschlag nur insoweit zu zahlen, als er das Kindergeld übersteigt. Für die Gewährung des Sozialzuschlages sind die Bestimmungen des jeweils geltenden Länderlohntarifvertrages anzuwenden²⁾.

(3) Für Überstunden wird ein Zuschlag von 25 v. H. des Stundenlohnes gezahlt.

(4) Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages, der nicht ein Sonntag ist, ausfällt, wird der Lohn gezahlt, der ohne den Arbeitsausfall an diesem Tage zu zahlen gewesen wäre. Arbeiter, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

(5) Der nach den Absätzen 1 bis 4 zu zahlende Lohn wird für die Woche oder für den Monat berechnet und nachträglich ausgezahlt.

(6) Auf der Grundlage des nach Absatz 1 festgelegten Stundenlohnes und der nach Absatz 2 zu zahlenden Zulagen sowie der im Arbeitsvertrag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit kann auch ein monatlicher Pauschalloon vereinbart werden (Tabelle A). Aus der Lohnberechnung müssen die einzelnen Lohnbestandteile (Stundenlohn, Kinderzuschlag und Sozialzuschlag) zu erkennen sein.

§ 6

Sozialversicherungen

(1) Der Arbeiter trägt den gesetzlich festgelegten Anteil zu den Sozialversicherungen (Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung).

(2) Der Arbeiter ist bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen nach deren Satzung zu versichern und hat den auf ihn satzungsgemäß entfallenden Beitragsanteil zu tragen.

§ 7

Krankenbezüge

(1) Bei unverschuldeter Verhinderung, insbesondere durch Krankheit oder Unfall, erhält der Arbeiter die bisherigen Bezüge bis zu dem Zeitpunkt weiter, von dem an ihm Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung zustehen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Vom Beginn der Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung an erhält der Arbeiter einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung und 100 v. H. seiner regelmäßigen Nettobezüge, und zwar bei einer Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber

bis zu 4 Wochen längstens für 2 Wochen,
von mehr als 4 Wochen längstens für 6 Wochen,

Anmerkung 1): Die Bestimmungen über die Zahlung von Kinderzuschlag — §§ 18 bis 20 Landesbesoldungsgesetz Nordrhein-Westfalen — sind bei Tabelle B abgedruckt.

2): Die Bestimmungen über die Zahlung des Sozialzuschlages — § 8 des Länderlohntarifvertrages — sind bei Tabelle B abgedruckt.

von mehr als 1 Jahr längstens für 13 Wochen, von mehr als 3 Jahren sowie bei Berufskrankheit und Arbeitsunfällen im Sinne der Reichsversicherungsordnung längstens für 26 Wochen der Arbeitsunfähigkeit.

(2) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeiter seine Schadensersatzansprüche gegen den Dritten bis zur Höhe des in Absatz 1 genannten Zuschusses an den Arbeitgeber abzutreten.

§ 8

Beihilfen, Sterbegeld

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die beim Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet.

(2) Hinterläßt der Arbeiter bei seinem Tode einen Ehegatten oder kinderschlagsberechtigende Kinder, so erhalten diese Hinterbliebenen ein Sterbegeld für den Sterbetag, für die restlichen Tage des Sterbemonats und für die beiden folgenden Monate. Das Sterbegeld wird berechnet nach der regelmäßigen Arbeitszeit und nach dem Lohn einschließlich Kinderzuschlag und Sozialzuschlag, die im Zeitpunkt des Todes vereinbart waren.

§ 9

Urlaub

(1) Der Arbeiter erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes.

Der Urlaub beträgt

bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	24 Werktage,
nach vollendetem 18. Lebensjahr	18 Werktage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	21 Werktage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	27 Werktage.

Maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird, bei Arbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, das Lebensalter zu Beginn des Kalenderjahres.

(2) Bei Arbeitern, die kein gleichbleibendes Entgelt erhalten, bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs.

(3) Im übrigen richtet sich die Gewährung von Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Der Urlaub ist spätestens drei Wochen vor Beginn zu beantragen.

(4) Der Arbeiter kann aus wichtigen Gründen, namentlich persönlicher Art, für angemessene Zeit unter Fortzahlung des Lohnes vom Dienst befreit werden.

§ 10

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes von jeder Seite zum Schluß eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht gelöst werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit abge-

geschlossen ist, von jeder Seite unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt nach einer Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber

bis zu 1 Jahr 2 Wochen zum Wochenschluß,
von mehr als 1 Jahr 4 Wochen zum Monatsschluß,
von mehr als 5 Jahren 6 Wochen zum Monatsschluß,
von mehr als 10 Jahren 3 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Liegt ein wichtiger Grund vor, so kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Als wichtiger Grund gilt auch der Austritt des Arbeiters aus der evangelischen Kirche oder das Versprechen nichtevangelischer Trauung oder Kindererziehung.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeiter das fünfundsiebzigste Lebensjahr vollendet hat. Vollendet der Arbeiter das fünfundsiebzigste Lebensjahr am letzten Tage eines Monats, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des folgenden Monats.

(5) Kündigungen — auch fristlose — des Arbeitgebers bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform.

§ 11

Ausschlußfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, in denen die Geltung dieser Richtlinien vereinbart worden ist, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

§ 12

Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 1969 in Kraft.

Bielefeld, den 29. November 1968.

Die Leitung der Evangelischen Kirche von Westfalen

D. Wilm

(L. S.)

Az.: 32010/68/A 7—05

Anlage 1

(§ 2 Abs. 1)

Muster

Arbeitsvertrag

Zwischen der / dem
vertreten durch

und

Herrn/Frau/Fräulein
wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1

Herr/Frau/Fräulein geb. am.....
wird ab bei
auf unbestimmte Zeit / für die Zeit bis¹⁾
als Arbeiter unter Eingruppierung in die Lohn-
gruppe
eingestellt / weiterbeschäftigt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den Richtlinien für die Regelung des Dienstrechtes kirchlicher Arbeiter vom 13. November 1968 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3

Die Probezeit beträgt Wochen.

§ 4

Die Arbeitszeit beträgt Stunden
wöchentlich.

§ 5

Nebenabreden: ²⁾

(Siegel) den

(Unterschrift des Mitarbeiters)

(3 Unterschriften)

Anmerkungen

1) Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei kalendermäßig befristeten Zeitverträgen.

2) z. B. Vereinbarung von Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung usw.

Anlage 2

(§ 5 Absatz 1)

Lohngruppenverzeichnis

A. VORBEMERKUNGEN

1. Lohngruppen und Lohnsätze

Es bestehen neun nach Tätigkeitsmerkmalen gegliederte Lohngruppen. Ihre Lohnsätze betragen in allen Ortslohnklassen

in der Lohngruppe II 83 v. H.

in der Lohngruppe III 88 v. H.

in der Lohngruppe IV 91 v. H.

in der Lohngruppe V 94 v. H.

in der Lohngruppe VI 100 v. H.

in der Lohngruppe VII 107 v. H.

in der Lohngruppe VIIa 110 v. H.

in der Lohngruppe VIII 114 v. H.

in der Lohngruppe IX 125 v. H.

des Lohnes der Lohngruppe VI.

2. Eingruppierung in die Lohngruppen

(1) Für die Eingruppierung in die Lohngruppen ist die überwiegend auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt.

(2) Ist bei unveränderter Tätigkeit die Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe von der Vollendung eines Lebensjahres, von einem Zeitablauf, von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder von dem Bestehen einer Prüfung abhängig, so wird der Arbeiter in die höhere Lohngruppe mit Beginn des Lohnzeitraumes eingruppiert, in den das maßgebende Ereignis fällt.

(3) Arbeiter, die in einer oder mehreren Lohngruppen unter „Besondere Tätigkeitsmerkmale“ oder „Bewährungsaufstieg“ aufgeführt sind, können nicht nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert werden.

(4) Wird ein Arbeiter mit zwei regelmäßig nebeneinander zu verrichtenden, in keinem sachlichen Zusammenhang stehenden und verschiedenen Lohngruppen angehörenden Arbeiten beschäftigt, so erhält er, wenn nicht die Tätigkeit der höheren Lohngruppen überwiegt, für jede Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe. In diesem Falle kann im Arbeitsvertrag ein Mischlohn vereinbart werden, der der durchschnittlichen Beschäftigung in den einzelnen Lohngruppen entspricht.

(5) Wird einem Arbeiter in anderen als in Vertretungsfällen vorübergehend eine andere, höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage übertragen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit vom ersten Tage an

- a) bei Übertragung einer arbeiterrentenversicherungspflichtigen Tätigkeit den Lohn der ihr entsprechenden Lohngruppe,
- b) bei Übertragung einer angestelltenversicherungspflichtigen Tätigkeit eine Zulage von 10 v. H. seines Tabellenlohnes.

3. Zulage für Vorarbeiter

(1) Die Arbeiter, die zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen II—V bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 8 v. H. ihres Tabellenlohnes. Im übrigen erhalten Arbeiter, die zu Vorarbeitern bestellt worden sind, für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 12 v. H. ihres Tabellenlohnes. Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, daß die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

(2) Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Gruppe muß aus dem Vorarbeiter und mindestens zwei Arbeitern bestehen. Zur Arbeit zugeteilte Insassen von Anstalten und Heimen sowie Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter. Lehrlinge im dritten Lehrjahr können als gelernte Arbeiter gerechnet werden.

(3) Arbeiter, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

Zusatz für den Fall der Anwendung des MTL II: Bei der Sicherung des Lohnstandes nach § 37 Abs. 1 MTL II gilt die Vorarbeiterzulage als Bestandteil des Tabellenlohnes.

4. Besitz eines Meisterbriefes

Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Lehrberuf ist ohne Einfluß auf die Eingruppierung.

5. Erfüllung einer Bewährungszeit

(1) Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm

übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während derer der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingruppiert war.

(2) Die Bewährungszeit muß ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Das gleiche gilt ohne Rücksicht auf die Länge der Unterbrechungszeit bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, der Dienstleistungen im Zivilschutzkorps nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivilschutzkorps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen), bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall und bei regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern. Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs oder einer Arbeitsbefreiung,
- b) einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall bis zu 26 Wochen, infolge eines Arbeitsunfalles ohne zeitliche Begrenzung,
- c) eines Kuraufenthaltes zuzüglich einer etwaigen Schonzeit,
- d) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

Zusatz für den Fall der Anwendung des MTL II:

Es gelten für den Begriff „Urlaub“ die §§ 48, 49 und 54 a MTL II, für den Begriff „Arbeitsbefreiung“ der § 33 MTL II, für den Begriff „Arbeitsunfähigkeit“ der § 42 Abs. 1 MTL II, für den Begriff „Kuraufenthalt“ der § 42 Abs. 13 MTL II; der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles ist gleichgestellt ein Arbeitsversäumnis nach § 35 MTL II.

(3) Bewährungszeiten, in denen der Arbeiter regelmäßig mit mindestens drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er regelmäßig mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.

6. Besitzstandswahrung

Arbeiter, die nach bisherigen Regelungen eine höhere Entlohnung erhalten als ihnen bei Eingruppierung nach diesem Lohngruppenverzeichnis zusteht, erhalten zur Wahrung ihres Besitzstandes solange eine Zulage in Höhe des Unterschiedes, bis dieser durch Lohnerhöhungen ausgeglichen ist.

B. LOHNGRUPPEN

Lohngruppe II

Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten

Beispiele:

Arbeiter mit einfachen Arbeiten im Haus- und Küchendienst, in Wäschereien und Plättereien, in Gartenbau und Landwirtschaft, auf Friedhöfen.

Lohngruppe III

Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist

Beispiele:

Arbeiter im Haus- und Küchendienst, die nicht einfache Arbeiten verrichten oder die an Maschinen arbeiten

Arbeiter ohne einschlägige Handwerker- oder Facharbeiterausbildung als Beiköche, soweit nicht in die Lohngruppe IV oder V eingruppiert

Arbeiter ohne Handwerker- oder Facharbeiterausbildung als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht in die Lohngruppe IV oder V eingruppiert

Arbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft, soweit nicht in die Lohngruppe IV, V oder VI eingruppiert

Arbeiter auf Friedhöfen, soweit nicht in die Lohngruppe IV, V oder VI eingruppiert

Anatomiehelfer, soweit nicht in die Lohngruppe IV, V oder VI eingruppiert

Badewärter (Badegehilfen) in medizinischen Bädern, soweit nicht in die Lohngruppe IV eingruppiert

Desinfektionshelfer, soweit nicht in die Lohngruppe IV eingruppiert

Pförtner, soweit nicht in die Lohngruppe IV oder V eingruppiert

Lohngruppe IV

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Angelernte Arbeiter, d. h. Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern
2. Arbeiter mit Tätigkeiten der Lohngruppen II oder III, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind

Besondere Tätigkeitsmerkmale

3. Arbeiter ohne einschlägige Handwerker- oder Facharbeiterausbildung als Beiköche nach einjähriger Tätigkeit als solche, soweit nicht in die Lohngruppe V eingruppiert
4. Arbeiter ohne Handwerker- oder Facharbeiterausbildung als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, nach einjähriger Tätigkeit als solche, soweit nicht in die Lohngruppe V eingruppiert
5. Fahrer von Elektrofahrzeugen oder Elektrokarren, soweit nicht in die Lohngruppe V und VI eingruppiert
6. Kesselwärter (Heizer), soweit nicht höher eingruppiert
7. Pförtner
 - a) an verkehrsreichen Eingängen
 - b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst

Bewährungsaufstieg

8. Arbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft nach sechsmonatiger Bewährung als solche

in der Lohngruppe III oder mit mindestens einjähriger Berufserfahrung, soweit nicht in die Lohngruppe V oder VI eingruppiert

9. Arbeiter auf Friedhöfen nach sechsmonatiger Bewährung als solche in der Lohngruppe III oder nach mindestens einjähriger Tätigkeit auf Friedhöfen, soweit nicht in die Lohngruppe V oder VI eingruppiert
10. Anatomiehelfer nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe III, soweit nicht in die Lohngruppe V eingruppiert
11. Badewärter (Badegehilfen) in medizinischen Bädern nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe III
12. Desinfektionshelfer nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe III

Lohngruppe V

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Angelernte Arbeiter, die in einem anerkannten Anlernberuf mit Erfolg ausgebildet sind und in ihrem oder einem diesem verwandten Fach beschäftigt werden
2. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe IV Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem solchen Arbeiter normalerweise verlangt werden kann

Besondere Tätigkeitsmerkmale

3. Arbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen
4. Arbeiter auf Friedhöfen nach mindestens zweijähriger Tätigkeit auf Friedhöfen
5. Arbeiter auf Friedhöfen in der Tätigkeit von Friedhofshilfsgärtnern
6. Arbeiter auf Friedhöfen (Totengräber), die selbständig auf kleinen Friedhöfen ohne fachlichen Friedhofsleiter arbeiten
7. Fahrer von Elektrofahrzeugen oder Elektrokarren der Lohngruppe IV, die die Fahrzeuge oder Karren auch selbständig warten und kleinere Reparaturen selbständig vornehmen
8. Hausmeister, soweit nicht in die Lohngruppe VI oder VII eingruppiert
9. Kesselwärter (Heizer) mit Kesselwärterprüfung an großen Heizungsanlagen, soweit nicht in die Lohngruppe VI eingruppiert
10. Pförtner
 - a) die in nicht unerheblichem Umfang mit schriftlichen Arbeiten beschäftigt werden
 - b) mit Fernsprechvermittlungsdienst bei mehr als einem Amtsanschluß

Bewährungsaufstieg

11. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe IV Nr. 1 nach fünfjähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe
12. Arbeiter ohne einschlägige Handwerker- oder Facharbeiterausbildung als Beiköche

nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV

13. Arbeiter ohne Handwerker- oder Facharbeiterausbildung als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV
14. Arbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung
15. Anatomiehelfer nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV
16. Kesselwärter (Heizer) nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV (auf die dreijährige Bewährung werden die Zeiten angerechnet, in denen der Kesselwärter (Heizer) außerhalb der Heizperiode bei demselben Arbeitgeber eine andere Tätigkeit ausübt)
17. Pfortner nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe IV

Lohngruppe VI

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Gelernte Arbeiter, die in ihrem oder einem diesem verwandten Handwerk oder Fach beschäftigt werden
Gelernte Arbeiter sind
 - a) Handwerker, d. h. Arbeiter, die ein Gesellenzeugnis besitzen
 - b) Facharbeiter, d. h. Arbeiter, die einen Facharbeiterbrief der Industrie- und Handelskammer besitzen
 - c) Arbeiter, die ein Zeugnis über die erfolgreich abgelegte Prüfung in einem anderen anerkannten Lehrberuf besitzen

Besondere Tätigkeitsmerkmale

2. Arbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief (Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie gelernte Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1 (eingruppiert)
3. Arbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbständig ausführen
4. Desinfektoren, geprüfte, soweit nicht in die Lohngruppe VII eingruppiert
5. Friedhofsaufseher (Totengräber), die selbständig ohne fachlichen Friedhofsleiter arbeiten, soweit nicht in die Lohngruppe V eingruppiert
6. Friedhofsgärtner mit Gesellenzeugnis oder mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief
7. Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung, soweit nicht in die Lohngruppe VII eingruppiert
8. Kesselwärter (Heizer) an großen Heizungsanlagen
 - a) mit Kesselwärterprüfung und dreijähriger Berufserfahrung (auf die dreijährige Bewährung werden die Zeiten

angerechnet, in denen der Kesselwärter (Heizer) außerhalb der Heizperiode bei demselben Arbeitgeber eine andere Tätigkeit ausübt)

- b) mit abgeschlossener Ausbildung als Schlosser oder in einem artverwandten metallverarbeitenden Beruf oder als Elektriker

Bewährungsaufstieg

9. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe V Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe
10. Hausmeister nach fünfjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe V

Lohngruppe VII

Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Gelernte Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1, die hochwertige Arbeiten verrichten (Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem gelernten Arbeiter normalerweise verlangt werden kann)

Beispiel:

Bandagisten und Orthopädiemechaniker, soweit nicht in die Lohngruppe VIIa, VIII oder IX eingruppiert

Besondere Tätigkeitsmerkmale

2. Friedhofsgärtner mit Gesellenzeugnis oder mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Friedhöfen, die auf großen Friedhöfen bestimmte Friedhofsbezirke nach Anweisung selbständig gestalten und die Aufsicht über eine Gruppe von Arbeitern führen

Bewährungsaufstieg

3. Gelernte Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe
4. Desinfektoren, geprüfte, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe VI
5. Friedhofsgärtner mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief, soweit nicht in die Lohngruppe VI eingruppiert
6. Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe VI

Lohngruppe VIIa

Arbeiter der Lohngruppe VII Nrn. 1 und 2 nach fünfjähriger Bewährung als solche

Lohngruppe VIII

Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1, die mit besonderen Aufgaben betraut sind, die neben vielseitigem, hochwertigem, fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern

Lohngruppe IX

Arbeiter der Lohngruppe VI Nr. 1, die sich auf Grund ihrer Tätigkeit aus der Lohngruppe VIII herausheben.

**Tabelle der Stundenlöhne nach § 5 Abs. 1 und der Monatslöhne
— bei 187 Stunden — nach § 5 Abs. 6**

Dienstzeit von		1 u. 2 Jahren		3 u. 4 Jahren		5 u. 6 Jahren		7 u. 8 Jahren		9 u. 10 Jahren		ab 11 Jahren	
Lohngruppe	Orts- klasse	Stdl. Pfg.	Monatsl. DM	Stdl. Pfg.	Monatsl. DM	Stdl. Pfg.	Monatsl. DM	Stdl. Pfg.	Monatsl. DM	Stdl. Pfg.	Monatsl. DM	Stdl. Pfg.	Monatsl. DM
II	A	304	568,48	311	581,57	314	587,18	316	590,92	319	596,53	322	602,14
	S	313	585,31	320	598,40	323	604,01	325	607,75	328	613,36	331	618,97
III	A	321	600,27	328	613,36	331	618,97	333	622,71	336	628,32	339	633,93
	S	330	617,10	337	630,19	340	635,80	342	639,54	345	645,15	348	650,76
IV	A	331	618,97	338	632,06	341	637,67	343	641,41	346	647,02	349	652,63
	S	340	635,80	347	648,89	350	654,50	352	658,24	355	663,85	358	669,46
V	A	341	637,67	348	650,76	351	656,37	353	660,11	356	665,72	359	671,33
	S	350	654,50	357	667,59	360	673,20	362	676,94	365	682,55	368	688,16
VI	A	361	675,07	368	688,16	371	693,77	373	697,51	376	703,12	379	708,73
	S	371	693,77	378	706,86	381	712,47	383	716,21	386	721,82	389	727,43
VII	A	384	718,08	391	731,17	394	736,78	396	740,52	399	746,13	402	751,74
	S	395	738,65	402	751,74	405	757,35	407	761,09	410	766,70	413	772,31
VIIa	A	394	736,78	401	749,87	404	755,48	406	759,22	409	764,83	412	770,44
	S	405	757,35	412	770,44	415	776,05	417	779,79	420	785,40	423	791,01
VIII	A	408	762,96	415	776,05	418	781,66	420	785,40	423	791,01	426	796,62
	S	419	783,53	426	796,62	429	802,23	431	805,97	434	811,58	437	817,19
IX	A	444	830,28	451	843,37	454	848,98	456	852,72	459	858,33	462	863,94
	S	457	854,59	464	867,68	467	873,29	469	877,03	472	882,64	475	888,25

Anmerkung: Der Berechnung liegt der Länderlohntarifvertrag NW Nr. 12 vom 3. 12. 1967 i. d. F. des Ergänzungstarifvertrages vom 17. 4. 1968 zugrunde

Tabelle der Kinderzuschläge und Sozialzuschläge

Zuschläge für kinderzuschlagsberechtigende Kinder	Durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit pro Woche			
	32 Stunden 15 Minuten und mehr	21 Stunden 30 Minuten bis 32 Stunden 14 Minuten	16 Stunden bis 21 Stunden 29 Minuten	weniger als 16 Stunden
	DM mtl.	DM mtl.	DM mtl.	DM pro Stunde
A. Kinderzuschlag				
1. Wenn kein Anspruch auf Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz vom 14. 4. 1964 (BKGG) besteht für jedes Kind	50,—	37,50	25,—	—,27
2. Wenn Anspruch auf Kindergeld nach dem BKGG besteht:				
für das 1. Kind	50,—	37,50	25,—	—,27
für das 2. Kind	25,—	12,50	—,—	—,—
für das 3. und jedes weitere Kind	—,—	—,—	—,—	—,—
B. Sozialzuschlag				
1. Wenn kein Anspruch auf Kindergeld nach dem BKGG besteht:				
für das 1. Kind	28,—	21,—	14,—	—,15
für das 2. bis 5. Kind	29,—	21,75	14,50	—,15
für das 6. und jedes weitere Kind	36,—	27,—	18,—	—,19
2. Wenn Anspruch auf Kindergeld nach dem BKGG besteht:				
für das 1. Kind	28,—	21,—	14,—	—,15
für das 2. Kind	14,50	7,25	—,—	—,—
für das 3. und jedes weitere Kind	—,—	—,—	—,—	—,—

Anmerkung 1:

- a) Bestimmungen über die Zahlung des Kinderzuschlages: Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

§ 18
Grundlage und Höhe

- (1) Kinderzuschlag wird gewährt für
1. eheliche Kinder,
 2. ehelich erklärte Kinder,
 3. an Kindes Statt angenommene Kinder,
 4. Stiefkinder, wenn der Beamte sie in seine Wohnung aufgenommen hat,
 5. Pflegekinder, wenn der Beamte sie in seine Wohnung aufgenommen hat und für ihren Unterhalt und für ihre Erziehung nicht von anderer Seite laufend ein höherer Betrag als das Dreifache des Kinderzuschlages monatlich gezahlt wird,
 6. Enkel, wenn der Beamte sie in seine Wohnung aufgenommen hat und keine anderen Personen zum Unterhalt des Kindes gesetzlich verpflichtet und imstande sind,
 7. uneheliche Kinder einer Beamtin,
 8. uneheliche Kinder eines Beamten, wenn seine Vaterschaft festgestellt ist und er entweder das Kind in seine Wohnung aufgenommen hat oder für den Unterhalt des Kindes nachweislich die festgesetzte Unterhaltsrente, mindestens aber den doppelten Betrag des Kinderzuschlages aufbringt.

Als in die Wohnung aufgenommen gelten Kinder auch dann, wenn der Beamte sie auf seine Kosten anderweit untergebracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Für ein Kind, das von einer anderen Person als dem Ehegatten des Beamten an Kindes Statt angenommen worden ist, wird den natürlichen Eltern, für ein uneheliches Kind, das für ehelich erklärt worden ist, wird der Mutter kein Kinderzuschlag gewährt. Waisengeld und Waisenrente zählen nicht zu den Leistungen von anderer Seite im Sinne der Nummer 5.

(2) Kinderzuschlag wird gewährt, bis das Kind das siebenundzwanzigste Lebensjahr vollendet. Hat das Kind das achtzehnte Lebensjahr vollendet, so besteht der Anspruch nur, wenn das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung steht, und wenn es im Zusammenhang mit seiner Ausbildung die seine Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt, Dienstbezüge, Arbeitsentgelt oder sonstige Zuwendung in entsprechender Höhe nicht erhält: Kinderzuschlag wird auch während der Teilnahme an einem freiwilligen sozialen Jahr nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres vom 17. August 1964 (BGBl. I S. 640) gewährt.

(3) Für ein Kind, das wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd erwerbsunfähig ist, wird Kinderzuschlag ohne Rücksicht auf das Lebensalter gewährt, wenn die dauernde Erwerbsunfähigkeit vor Vollendung des siebenundzwanzigsten Lebensjahres oder während des Zeitraums eingetreten ist, in dem der Kinderzuschlag nach Absatz 4 über das siebenundzwanzigste Lebensjahr hinaus länger gewährt ist; über das achtzehnte Lebensjahr hinaus wird der Kinderzuschlag jedoch nur gewährt, wenn das Kind nicht ein eigenes Einkommen von mehr als dem Dreifachen des Kinderzuschlages monatlich hat. Waisengeld und Waisenrente zählen nicht zum Einkommen des Kindes.

(4) Verzögert sich die Schul- oder Berufsausbildung aus einem Grunde, der nicht in der Person des Beamten oder des Kindes liegt, über das siebenundzwanzigste Lebensjahr hinaus, so wird der Kinderzuschlag entsprechend dem Zeitraum der nachgewiesenen Verzögerung länger gewährt.

(5) Für Kinder, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften neben Waisengeld Kinderzuschlag erhalten, wird dem Beamten kein Kinderzuschlag gewährt.

(6) Für verheiratete, verwitwete oder geschiedene Kinder wird kein Kinderzuschlag gewährt.

(7) Der Kinderzuschlag beträgt monatlich fünfzig Deutsche Mark.

§ 19

Zusammentreffen mehrerer Ansprüche

- (1) Für dasselbe Kind wird nur ein Kinderzuschlag gewährt.
(2) Stände nach § 18 oder nach entsprechenden Vorschriften neben dem Beamten auch anderen Personen, die im öffentlichen Dienst (Absatz 3) stehen oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt sind, Kinderzuschlag für dasselbe Kind zu, so wird dem Beamten Kinderzuschlag gewährt, wenn und soweit er nach den folgenden Grundsätzen anspruchsberechtigt ist:

1. Hätten Vater und Mutter eines ehelichen oder eines gemeinsamen an Kindes Statt angenommenen Kindes für dieses Kind Kinderzuschlag zu erhalten, so wird der Kinderzuschlag dem Vater allein, auf Antrag eines Anspruchsberechtigten jedem von ihnen zur Hälfte gewährt. Das gleiche gilt, wenn ein Ehegatte das Kind des anderen an Kindes Statt angenommen hat. Satz 1 gilt entsprechend für Pflege- und Großeltern.
2. Hätten Pflege- oder Großeltern neben natürlichen Eltern Kinderzuschlag für dasselbe Kind zu erhalten, so wird der Kinderzuschlag nur den Pflege- oder Großeltern gewährt.

3. Hätten Stiefeltern neben natürlichen Eltern Kinderzuschlag für dasselbe Kind zu erhalten, so wird der Kinderzuschlag nur den natürlichen Eltern gewährt.
4. Hätte neben der Mutter eines unehelichen Kindes auch der Vater für dieses Kind Kinderzuschlag zu erhalten, so wird der Kinderzuschlag, wenn der Vater das Kind in seine Wohnung aufgenommen hat, dem Vater allein, andernfalls dem Vater und der Mutter je zur Hälfte gewährt.

(3) Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 2 ist die hauptberufliche Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde (eines Gemeindeverbandes) oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen, ausgenommen die Tätigkeit bei Kirchen, Religionsgemeinschaften oder den Verbänden von solchen. Dem öffentlichen Dienst steht gleich die hauptberufliche Tätigkeit

1. im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, an der eine Körperschaft des öffentlichen Rechts oder ein Verband im Sinne des Satzes 1 durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist,
2. im Dienst kommunaler Spitzenverbände,
3. im Dienst von Ersatzschulen.

Ob die Voraussetzungen zutreffen, entscheidet auf Antrag der Behörde oder des Beamten der Finanzminister.

§ 20

Zahlung des Kinderzuschlages

(1) Der Kinderzuschlag wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Gewährung maßgebende Ereignis fällt. Entfällt der Grund für die Gewährung des Kinderzuschlages, so wird die Zahlung erst mit dem Ablauf des nächsten Monats eingestellt; der Grund für die Gewährung des Kinderzuschlages entfällt mit dem Beginn des auf das maßgebende Ereignis folgenden Tages.

(2) Der Eintritt, Wechsel oder Wegfall der Voraussetzungen des § 19 wird mit Wirkung vom Ersten des übernächsten Mo-

nats nach Eintritt des maßgebenden Ereignisses berücksichtigt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses des anderen Anspruchsberechtigten wird der Wechsel oder der Wegfall der Voraussetzungen des § 19 bereits vom Ersten des nächsten Monats an berücksichtigt; für den Monat des Ausscheidens erhält der Beamte den Kinderzuschlag abzüglich des dem anderen bereits gezahlten Teiles des Kinderzuschlages.

(3) Ist für ein Kind ein Vormund oder ein Pfleger bestellt, so kann auf Antrag des Vormundschaftsgerichts der Kinderzuschlag an den Vormund, den Pfleger oder das Vormundschaftsgericht gezahlt werden.

- b) Bestimmungen über die Zahlung des Sozialzuschlages:
Länderlohntarifvertrag Nr. 12 vom 3. 12. 1967 i. d. F. des Ergänzungstarifvertrages vom 17. 4. 1968.

§ 8

Sozialzuschlag

Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter einen Sozialzuschlag für das erste kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 56 v. H., für das zweite bis fünfte kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 58 v. H., für das sechste und jedes weitere kinderzuschlagsberechtigende Kind in Höhe von 72 v. H.

des Kinderzuschlages, der ihm nach Maßgabe des Tarifvertrages betr. Kinderzuschläge vom 26. Mai 1964 für den jeweiligen Lohnzeitraum gezahlt wird oder zu zahlen wäre, wenn dem Ehegatten des Arbeiters Kinderzuschlag für dasselbe Kind nicht zustehen würde. Bei der Berechnung sind ergebende Bruchteile eines Pfennigs sind abzurunden.

Anmerkung 2:

Der umseitigen Tabelle liegen der Länderlohntarifvertrag Nr. 12 vom 3. 12. 1967 i. d. F. des Ergänzungstarifvertrages vom 17. 4. 1968 und der Tarifvertrag über den Kinderzuschlag für Arbeiter vom 26. 5. 1964 i. d. F. des Änderungstarifvertrages vom 13. 5. 1968 zugrunde.

B.

Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 (MTL II)

Vom 13. November 1968

§ 1

Geltung des MTL II

Der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 (MTL II) ist in der jeweils geltenden Fassung mit den nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter im kirchlichen Dienst entsprechend anwendbar. Seine Geltung ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren (Muster Anlage 1). Neben dem MTL II sind die in der Anlage genannten, mit diesem Tarifvertrag zusammenhängenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung anwendbar (Anlage 2).

§ 2

Änderungen und Ergänzungen des MTL II

Die Bestimmungen des MTL II werden wie folgt geändert und ergänzt:

1. Zu § 2: Für den kirchlichen Bereich gelten nur die Sonderregelungen der Anlagen 2 e, 2 f und 2 k. Auf Arbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben sind die Sonderregelungen der Anlage 2 h oder die örtlich geltenden tarifvertraglichen Regelungen anzuwenden.
2. Zu § 3: Ausgenommen vom Geltungsbereich sind ferner Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Grün-

den beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

3. Zu § 7:

Auf die Dienstzeit ist die Tätigkeit im kirchlichen Dienst einschließlich der Beschäftigung bei kirchlichen Werken der Jugend-, Männer- und Frauenarbeit, der Inneren Mission und des Evangelischen Hilfswerkes, des Gustav-Adolf-Werkes und der Äußeren Mission — ohne Rücksicht auf deren Rechtsform — anzurechnen.

4. Zu § 9:

Anstelle von Abs. 9 gilt: Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst erwartet wird.

5. Zu § 13 a:

Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten.

6. Zu §§ 21, 22: Für die Eingruppierung in die Lohngruppen gilt das Lohngruppenverzeichnis zu den Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter.

7. Zu § 44:

Der in § 44 festgelegte Anspruch der Arbeiter auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist für die Arbeiter im kirchlichen Dienst im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen durch die kirchengesetz-

lichen Bestimmungen über die „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen“ geregelt.

8. Zu § 59: Als wichtiger Grund gilt insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder das Versprechen nichtevangelischer Trauung oder Kindererziehung.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 1969 in Kraft.

Bielefeld, den 29. November 1968.

Die Leitung der Evangelischen Kirche von Westfalen

D. Wilm

(L. S.)

Az.: 32011/68/A 7—05

Anlage 1 (§ 1 Satz 2)

Muster

Arbeitsvertrag

Zwischen der / dem
vertreten durch

und

Herrn/Frau/Fräulein

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1

Herrn/Frau/Fräulein geb. am
wird ab bei
auf unbestimmte Zeit/für die Zeit bis¹⁾
als Arbeiter unter Eingruppierung in die Lohn-
gruppe eingestellt/weiterbeschäftigt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Richtlinien vom 13. November 1968 für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Arbeiter nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 27. 2. 1964 (MTL II) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3

Die Probezeit beträgt Wochen.

§ 4²⁾

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt
Stunden wöchentlich.

§ 5

Nebenabreden:³⁾

(Siegel), den

(Unterschrift des Mitarbeiters)

(3 Unterschriften)

Anmerkungen

- 1) Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei kalendermäßig befristeten Zeitverträgen.
- 2) § 4 kommt nur für nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter in Betracht.
- 3) z. B. Vereinbarung von Sachleistungen, wie Unterkunft und Verpflegung usw.

Anlage 2

(§ 1 Satz 3)

Folgende Tarifverträge sind anwendbar:

- a) Länderlohntarifvertrag Nr. 12 vom 3. 12. 1967 i. d. F. des Tarifvertrages vom 17. 4. 1968 — MBl. NW. 1968 S. 133, 1968, S. 937 —,
- b) Tarifvertrag über den Kinderzuschlag für Arbeiter vom 26. 5. 1964 i. d. F. des Tarifvertrages vom 13. 5. 1968 — MBl. NW. 1964 S. 838, 1968, S. 1406 —,
- c) Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II vom 9. 10. 1963 i. d. F. des Tarifvertrages vom 9. 3. 1965 — MBl. NW. 1963 S. 2001, 1965 S. 562 —,
- d) Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Arbeiter des Bundes und der Länder vom 24. 11. 1964 i. d. F. des Tarifvertrages vom 6. 11. 1968 — MBl. NW. 1965 S. 35, 1968 S. 1839.
- e) Tarifvertrag über die Gewährung von Reisekostenvergütung an Arbeiter vom 25. 6. 1965 i. d. F. der Tarifverträge vom 2. 12. 1965, 21. 6. 1966, 4. 11. 1966, 1. 2. 1967 und 1. 4. 1968 — MBl. NW. 1968 S. 953 —,
- f) Tarifvertrag über die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung an Arbeiter vom 6. 7. 1964 i. d. F. der Tarifverträge vom 6. 5. 1965, 2. 12. 1965, 5. 4. 1966 und 21. 6. 1966 — MBl. NW. 1966 S. 1773 —,
- g) Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer vom 10. 2. 1965 i. d. F. der Tarifverträge vom 1. 7. 1966 und 3. 12. 1967 — MBl. NW. 1965 S. 392, 1966 S. 1405, 1968 S. 136 —,
- h) Tarifvertrag über den Zusatzurlaub für Arbeiter, die unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeiten, vom 17. 12. 1959 — MBl. NW. 1960 S. 1418 —.

Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Mitarbeiter, die weniger als die Hälfte der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beschäftigt werden

Vom 13. November 1968

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten oder der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind und die für weniger als die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines

vollbeschäftigten Angestellten oder Arbeiters beschäftigt werden.

(2) Diese Richtlinien gelten nicht für Mitarbeiter, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen oder die lediglich zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist.

(3) Die für die Arbeitsverhältnisse der nebenberuflichen Kirchenmusiker und Küster geltenden besonderen Bestimmungen bleiben unberührt.

§ 2

Abschluß des Arbeitsvertrages, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen (Muster Anlage 1). Dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

(2) Die ersten vier Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit bis zu acht Wochen vereinbart werden.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Der Mitarbeiter hat die ihm im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Er hat sich so zu verhalten, wie es von Mitarbeitern im kirchlichen Dienst erwartet wird.

(2) Der Mitarbeiter hat auch jede andere ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm zugemutet werden kann und seine Vergütung nicht verschlechtert wird. In diesem Rahmen hat er auch Arbeiten erkrankter oder beurlaubter Mitarbeiter in den üblichen Grenzen ohne besondere Vergütung mitzuübernehmen.

(3) Der Mitarbeiter hat über alle dienstlichen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet wird, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(4) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Er hat Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls spätestens am dritten Tage eine Bescheinigung der Krankenkasse oder eine ärztliche Bescheinigung einzureichen.

(5) Der Mitarbeiter hat sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung und aus sonstigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 4

Arbeitszeit

(1) Die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

(2) Über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeitsstunden sind grundsätzlich abzufeiern.

(3) Sofern die dienstlichen Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden.

§ 5

Vergütung

Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung, die als Stundenvergütung oder als wöchentliche oder mo-

natliche Pauschalvergütung nach der Zahl der vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden und nach der Art seiner Tätigkeit unter Berücksichtigung der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten oder Arbeiters vereinbart werden kann.

§ 6

Sozialversicherung

Soweit Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung besteht, trägt der Mitarbeiter den gesetzlich festgelegten Anteil.

§ 7

Krankenbezüge

(1) Bei unverschuldeter Verhinderung, insbesondere durch Krankheit oder Unfall, erhält der Mitarbeiter die bisherigen Bezüge bis zu dem Zeitpunkt weiter, von dem an ihm Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung zustehen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus. Vom Beginn der Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung an bis zum Ablauf der sechsten Krankheitswoche erhält der Mitarbeiter einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung und 100 v. H. seiner regelmäßigen Nettobezüge.

(2) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Mitarbeiter seine Schadensersatzansprüche gegen den Dritten bis zur Höhe des in Absatz 1 genannten Zuschusses an den Arbeitgeber abzutreten.

§ 8

Urlaub

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes. Der Urlaub beträgt

bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	24 Werktage,
nach vollendetem 18. Lebensjahr	18 Werktage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	21 Werktage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	27 Werktage.

Maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird, bei Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, das Lebensalter zu Beginn des Kalenderjahres.

(2) Bei Mitarbeitern, die kein gleichbleibendes Entgelt erhalten, bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs.

(3) Im übrigen richtet sich die Gewährung von Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Der Urlaub ist spätestens drei Wochen vor Beginn zu beantragen.

(4) Der Mitarbeiter kann aus wichtigen Gründen, namentlich persönlicher Art, für angemessene Zeit unter Fortzahlung des Lohnes vom Dienst befreit werden.

§ 9

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes von jeder Seite zum Schluß eines Arbeitstages gelöst werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist, von jeder Seite unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Ist die Vergütung nach Wochen bemessen, so ist die Kündigung nur für den Schluß einer Kalenderwoche zulässig und hat spätestens am ersten Werktag der Woche zu erfolgen. Ist die Vergütung nach Monaten bemessen, so ist die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zulässig und hat spätestens am fünfzehnten des Monats zu erfolgen.

(3) Liegt ein wichtiger Grund vor, so kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Als wichtiger Grund gilt auch der Austritt des Mitarbeiters aus der evangelischen Kirche oder das Versprechen nichtevangelischer Trauung oder Kindererziehung.

(4) Kündigungen — auch fristlose — des Arbeitgebers bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform.

§ 10

Abschlußfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen, in denen die Geltung dieser Richtlinien vereinbart worden ist, müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten zum 1. Januar 1969 in Kraft.

Bielefeld, den 29. November 1968.

Die Leitung der Evangelischen Kirche von Westfalen

D. Wilm

(L. S.)

Az. 32011/68/A 7—05

Landeskirchenamt

Az.: 29236/C 7—02

Nachfolgend veröffentlichen wir die Satzung des Westfälischen Verbandes für Kindergottesdienst:

Satzung des Westfälischen Verbandes für Kindergottesdienst

§ 1

Name und Zweck des Verbandes.

Der Westfälische Verband für Kindergottesdienst dient der Kindergottesdienst- und Sonntagschularbeit in Westfalen.

Er ist Mitglied des Gesamtverbandes für Kindergottesdienst in der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Er tut seine Arbeit, ohne die Eigenart und Selbständigkeit der einzelnen Kindergottesdienste und Sonntagschulen zu beeinträchtigen.

§ 2

Mitgliedschaft.

Der Verband umfaßt die Arbeit in allen Kindergottesdiensten in der Evangelischen Kirche von

Anlage 1

(§ 2 Absatz 1)

Muster

Arbeitsvertrag

Zwischen der / dem
vertreten durch

und

Herrn/Frau/Fräulein

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1

Herr/Frau/Fräulein geb. am

wird ab bei

auf unbestimmte Zeit / für die Zeit bis

.....¹⁾ als eingestellt/
weiterbeschäftigt. Die Vergütung beträgt stünd-

lich/wöchentlich/monatlich

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach den Richtlinien für die Regelung des Dienstrechts kirchlicher Mitarbeiter, die weniger als die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beschäftigt werden, vom 13. November 1968 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3

Die Probezeit beträgt Wochen.

§ 4

Die Arbeitszeit beträgt Stunden wöchentlich.

§ 5

Nebenabreden:²⁾

(Siegel), den

.....
(3 Unterschriften)

.....
(Unterschrift des Mitarbeiters)

Anmerkungen

1) Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei kalendermäßig befristeten Zeitverträgen.

2) z. B. Vereinbarung von Sachleistungen, wie Unterkunft und Verpflegung usw.

Bielefeld, den 7. 11. 1968

- des Kindergottesdienstes im Blick auf Liturgie und Liedgut mitzuarbeiten;
- c) veranstaltet Rüstzeiten und Lehrgänge für Leiter und Helfer;
 - d) führt Gesamttagungen durch, die in der Regel jährlich, mindestens aber alle 2 Jahre stattfinden;
 - e) regt Neugründungen von Kindergottesdiensten an;
 - f) nimmt die Interessen der Kindergottesdienste in der Öffentlichkeit wahr;
 - g) pflegt Beziehungen zu anderen Kindergottesdienst- und Sonntagsschulverbänden;
 - h) beteiligt sich an der Arbeitsgemeinschaft der kirchlichen Werke innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen;
 - i) benennt der Kirchenleitung einen Vertreter für die Landessynode.

§ 4

Organe des Verbandes

sind:

- a) die Synodalvertreterversammlung, zu der jede Synode einen Vertreter entsendet;
- b) der Vorstand.

§ 5

Die Synodalvertreterversammlung.

- a) Sie kommt einmal im Jahr auf Einladung des Vorstandes zusammen. Sie ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Synodalvertreter anwesend ist. Beschlüsse werden mit Mehrheit gefaßt.
- b) Eine außerordentliche Synodalvertreterversammlung kann auf Beschluß des Vorstandes oder auf Antrag von 5 Synodalvertretern einberufen werden.
- c) Die Einladung zur Synodalvertreterversammlung hat 4 Wochen vorher schriftlich unter Angabe der Tagesordnung zu erfolgen. Anträge und Wünsche für die Tagesordnung sind vorher schriftlich dem Vorstand mitzuteilen.
- d) Die Synodalvertreterversammlung wählt den Vorsitzenden des Verbandes, seinen Stellvertreter und die übrigen Mitglieder des Vorstandes für 4 Jahre. Wiederwahl ist möglich. Auf Antrag ist die Wahl schriftlich zu vollziehen.
- e) Sie nimmt den Jahresbericht des Vorsitzenden und den Kassenbericht entgegen und entlastet den Kassenführer.
- f) Sie beschließt die Verbandsbeiträge auf Vorschlag des Vorstandes.
- g) Sie beschließt Änderungen der Satzung mit $\frac{2}{3}$ Mehrheit der Synodalvertreterversammlung. Ist diese nicht beschlußfähig, wird eine neue Sitzung nach 4 Wochen einberufen. Sie ist auch ohne $\frac{2}{3}$ Mehrheit beschlußfähig.
- h) Sie benennt die Abgeordneten für die Mitgliederversammlung des Gesamtverbandes.

§ 6

Der Vorstand.

Der Vorstand besteht aus 9 Mitgliedern und kann um 2 Mitglieder ergänzt werden. Dem Vor-

stand sollen möglichst 2 Helfer angehören. Bei der Wahl der Vorstandsmitglieder soll die Verschiedenheit der Struktur und des Bekenntnisses unserer Landeskirche berücksichtigt werden. Weiteres ständiges Mitglied des Vorstandes ist der theologische Dezent für die Kindergottesdienstarbeit im Landeskirchenamt. Der Vorstand wählt aus seiner Mitte

- a) den Schriftführer und seinen Stellvertreter;
- b) den Kassenführer und seinen Stellvertreter.

§ 7

Aufgaben des Vorstandes

- a) Der Vorstand vertritt den Verband gegenüber der Landeskirche und in der Öffentlichkeit. Er führt die Beschlüsse der Synodalvertreterversammlung aus.
- b) Er benennt den Vertreter für die Landessynode und seine Stellvertreter.
- c) Er bereitet die Synodalvertreterversammlung vor, prüft die Kasse und schlägt der Synodalvertreterversammlung die Entlastung des Kassenführers vor.
- d) Er bereitet die Rüstzeiten, Helfertage und Lehrgänge vor und bestellt die Referenten.

§ 8

Bei vorzeitigem Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern ergänzt sich der Vorstand bis zur Wahl durch Berufung.

Falls der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vorzeitig ausscheiden, ist die Neuwahl durch die nächste Synodalvertreterversammlung vorzunehmen.

§ 9

Der Vorsitzende ist der Leiter der Synodalvertreterversammlung. Er beruft die Vorstandssitzungen ein und leitet sie.

Er führt die Beschlüsse des Vorstandes aus. Im Bedarfsfalle trifft er notwendige Entscheidungen im Einvernehmen mit seinem Stellvertreter, dem Schriftführer und dem Kassenwart.

§ 10

Auflösung des Verbandes.

Im Fall der Auflösung des Westfälischen Verbandes für Kindergottesdienst geht das Vermögen in den Besitz der Landeskirche über, die es unmittelbar für die Aufgaben der Kindergottesdienstarbeit verwenden muß.

§ 11

Inkrafttreten der Satzung.

Diese Satzung wurde am 19. Februar 1968 von der Synodalvertreterversammlung beschlossen. Sie tritt mit Wirkung vom 1. 6. 1968 mit Billigung des Landeskirchenamtes in Kraft.

Niemann, Oberkirchenrat i. R. Eickmann, Pfarrer
1. Vorsitzender Schriftführer

Die Satzung wurde am 30. 5. 1965 kirchenaufsichtlich genehmigt.

Urkunde über eine Pfarrstellenerriichtung

Auf Grund von Artikel 11 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 wird nach Anhörung der Beteiligten hierdurch folgendes festgesetzt:

§ 1

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Heepen, Kirchenkreis Bielefeld, wird eine weitere (3.) Pfarrstelle errichtet.

Die Besetzung erfolgt gemäß dem Kirchengesetz über die Besetzung der Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.
Bielefeld, den 15. November 1968.

(L. S.)

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

D. Wilm

Az.: 23972 II/Heepen 1 (3.)

Urkunde über eine Pfarrstellenerriichtung

Auf Grund von Artikel 11 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 wird nach Anhörung der Beteiligten hierdurch folgendes festgesetzt:

§ 1

In der Evangelischen Kirchengemeinde Voerde, Kirchenkreis Schwelm, wird eine weitere (4.) Pfarrstelle errichtet.

Die Besetzung erfolgt gemäß dem Kirchengesetz über die Besetzung der Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Januar 1969 in Kraft.
Bielefeld, den 5. November 1968.

(L. S.)

**Die Leitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

D. Wilm

Az.: 26114/Voerde 1 (4)

Urlauberseelsorge 1969 im Ausland

Landeskirchenamt Bielefeld, den 28. 11. 1968
Az.: 27718/C 10—15

Das Kirchliche Außenamt in Frankfurt/Main setzt auch im Jahre 1969 den Urlauberseelsorgedienst im Ausland fort. Durch diesen Dienst soll der großen Zahl deutschsprachiger Urlauber in den Urlaubszentren des Auslandes auch im Urlaub das Wort Gottes nahegebracht werden.

Wir veröffentlichen nachstehend eine Liste der Orte, in denen im Jahre 1969 Urlauberseelsorge vorgesehen ist.

Der Dienst wird in der Regel den Zeitraum von 4 Sonntagen nicht überschreiten.

Interessierte Pfarrer werden gebeten, ihre Meldungen für den Urlauberseelsorgedienst in **doppelter Ausfertigung** spätestens bis zum **31. Dezember 1968** über die Herren Superintendenten an das Landeskirchenamt, 48 Bielefeld, Postfach 2740, zu richten. Dabei bitten wir u. a. anzugeben, ob Quartier für eine oder mehrere Personen gewünscht wird.

Zu den entstehenden Barauslagen für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung zahlt das kirchliche Außenamt für einen vierwöchigen Dienst einen Zuschuß von 350,— DM, für Österreich 300,— DM zzgl. 700 Schilling vom Evangelischen Oberkirchenrat in Wien.

Der Zuschuß der Ev. Kirche von Westfalen beträgt DM 300,—. Dieser Betrag unterliegt dem Lohnsteuerabzug. Es wird daher gebeten, beim Landeskirchenamt zusammen mit dem Antrag auf Auszahlung des Zuschusses eine **Steuerkarte der Steuerklasse VI** einzureichen.

Orts- und Zeitplan

Österreich

Tirol

Fulpmes
Innsbruck — Umgebung
Kitzbühel
Seefeld
Mayrhofen (Mitte Juni bis Mitte September)
Landeck
Imst
St. Anton
Wörgl und Rattenberg
Lienz
Matrei in Osttirol

Salzburg

Salzburg
Badgastein (Mai bis Oktober)
Bad Hofgastein (Juni bis September)
Zell am See
Mittersill (Mitte Juli bis Mitte September)
Saalbach
Saalfelden

Vorarlberg

Feldkirch
Bludenz
Schruns im Montafon
Gaschurn
Lech am Arlberg

Niederösterreich

Baden bei Wien

Oberösterreich

Attersee
Mondsee
Bad Goisern
Gmunden
Scharnstein im Almtal
Bad Ischl
St. Gilgen
St. Wolfgang

Gallspach
Bad Hall (Juli bis September)
Hallstatt

Kärnten

Gmünd im Liesertal
Klopeinersee (Mitte Juni bis Mitte September)
Kötschach-Mauthen
Millstatt
Obervellach
Ossiach
St. Ruprecht
Sattendorf
Pörtschach (Juni bis September)
Krumpendorf und Moosburg
Techendorf (Juli bis September)
Bad Kleinkirchheim

Steiermark

Bad Aussee
Tamsweg (Mitte Juli bis Mitte September)
Ramsau

Die Urlauberseelsorge geschieht — soweit nicht anders vermerkt — im Juli und August.

Winterurlauberseelsorge ist vorgesehen:

Seefeld: Februar und März; Suld: Weihnachten bis 1. Sonntag im Januar, 2. Sonntag im Februar bis Mitte April.

Niederlande

Schirmonnikoog
Midland auf Terschelling
West-Terschelling
Ameland
Vlieland
Texel
Callansoog
Petten und Umgebung
Schoorl und Groet
Egmond und Umgebung
Wijk aan Zee
Zandvoort
Nordwijk
Nordwijkerhout
Katwijk
Ouddorp
Schouwen / Renesse
Vrouwenpolder
Oostkapelle
Domburg
Koudekerke und Umgebung
Cadzand
Breskens
Hindelopen
Loosduinen (Camping Ockenburg)
Wassenaar (nur für Pfarrer mit einer Gruppe)

Belgien

Ostende
Knokke

Spanien

Mallorca (Juni bis September)
Playa de Aro
Tarragona (Juni bis September)

Dänemark

Alligne und Umgebung / Bornholm
Frøstrup Lild Strand / Jütland
Hennestrand / Westjütland
Hornbæk und Gilleleje / Sjaeland (August)
Løkken / Nordjütland
Marielyst / Falster
Mosearava, Veijers und Umgebung / Südjütland
Nordby und Ringby / Fanø
Nyköbing / Sjaeland (August)
Olaby — Blaavand / Südjütland
Søndervig bei Ringköbing und Umgebung / Westjütland

Italien

Abano Terme (Mai bis Juni, September bis Oktober)
Alassio (Ostern bis Oktober)
Bibione Campingplatz (Sonderregelung)
Bibione-Spiaggia
Bordighera (Ostern bis Oktober)
Caorle
Capri (Ostern bis Juni, September)
Cattolica (Juni bis August)
Cavallino Campingplatz (Juni bis September)
Cervia — Milano Marittima
Gardone (Ostern bis September)
Ischia (Ostern bis September)
Lazise und Badolino (Sonderregelung)
Lido Degli Estensi
Lido di Pomposa Campingplatz
Lido de Jesolo (Sonderregelung)
Lignano (Juni bis September)
Rimini (Mai bis September)
Riva
Sulden
Sterzing — Brixen — St. Lorenzen
Taormina (Ostern bis Juni, September)
Viareggio (Juni bis September)

Einführungskurse in die evangelische Jugend- und Gemeindearbeit 1969

Landeskirchenamt Bielefeld, den 11. 11. 1968
Az.: 29946/C 16—01

Empfehlend weisen wir auf Einführungskurse des Burckhardthauses in die evangelische Jugend- und Gemeindearbeit 1969 hin.

Evangelische Jugend- und Gemeindearbeit ist nicht denkbar ohne ehrenamtliche und nebenberufliche Mitarbeiter. Für die vielfältigen Aufgaben, die sich in der Begegnung mit Menschen stellen, brauchen die Mitarbeiter pädagogische und biblische Kenntnisse. Das Burckhardthaus in Gelnhausen/Hessen, eine Zentrale evangelischer Jugendarbeit, bietet 1969 zwei Einführungskurse in die evangelische Jugend- und Gemeindearbeit an:

Winterkurs: 3. 2. 1969 bis 22. 2. 1969

Sommerkurs: 14. 7. 1969 bis 2. 8. 1969

Die Kurse vermitteln Grundwissen und verbinden Theorie und Praxis. Sie geben Anregungen für die Arbeit mit Menschen verschiedener Altersstufen und Hilfen für die eigene Weiterbildung.

Unterrichtsgebiete sind:

Auslegung des Alten und Neuen Testaments
Methodik biblischen Arbeitens
Alsterstufenpsychologie
Gruppenpädagogik und Gesprächsführung
Einführung in die Soziologie
Musische Arbeit.

Das Programm umfaßt Unterrichtsgespräche, Übungen und Einzelberatung. Berufstätige können für die Kurse den 14tägigen Sonderurlaub für Jugendgruppenleiter beantragen. Das Mindestalter der Teilnehmer ist 18 Jahre. Der Teilnehmerbeitrag beträgt bei Unterbringung in Doppelzimmern DM 160,—, für Einzelzimmer wird ein Zuschlag von DM 30,— erhoben.

Anmeldeschluß ist

für den Winterkurs der 10. 1. 1969
für den Sommerkurs der 15. 6. 1969.

Auskünfte und Anmeldung bei
BURCKHARDTHAUS
Abteilung Fort- und Weiterbildung
646 Gelnhausen, Herzbachweg 2
Tel.: (06051) 2603-2604.

Persönliche und andere Nachrichten

Ernennungen:

Studienassessorin Rosemarie Block ist unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Kirchenbeamtin in den Dienst unserer Kirche übernommen und zur Studienrätin im Kirchendienst an der Hans-Ehrenberg-Schule in Sennestadt ernannt;

Studienassessor Christof Ehmler ist unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Kirchenbeamter in den Dienst unserer Kirche übernommen und zum Studienrat im Kirchendienst am Söderblom-Gymnasium in Espelkamp ernannt;

Studienassessor Jürgen Häusler ist unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Kirchenbeamter in den Dienst unserer Kirche übernommen und zum Studienrat im Kirchendienst am Söderblom-Gymnasium in Espelkamp ernannt;

Studienassessor Wilhelm Nieper ist unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit als Kirchenbeamter in den Dienst unserer Kirche übernommen und zum Studienrat im Kirchendienst am Söderblom-Gymnasium in Espelkamp ernannt.

Berufen sind:

Pfarrer Martin Engelbrecht zum Pfarrer der Ev.-luth. Kirchengemeinde Bockhorst, Kirchenkreis Halle, als Nachfolger des in den Ruhestand getretenen Pfarrers Gustav Engelbrecht;

Pfarrer Bodo Krön zum Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Plettenberg, Kirchenkreis Plettenberg, als Nachfolger des in den Ruhestand getretenen Pfarrers Wilhelm Knippschild;

Hilfsprediger Karl-Heinz Müller zum Pfarrer der Ev.-luth. St. Mariengemeinde Minden (2. Pfarr-

stelle), Kirchenkreis Minden, als Nachfolger des Superintendenten Dietrich Wilke, dem die 10. Pfarrstelle der Ev.-luth. St. Mariengemeinde Minden übertragen worden ist;

Pastor Wilfried Niemeyer zum Prediger der Ev. Kirchengemeinde Gronau, Kirchenkreis Steinfurt, für den Dienst als Religionslehrer an berufsbildenden Schulen in Gronau;

Hilfsprediger Dr. Carl Peddinghaus zum Pfarrer der Ev. St. Petri-Kirchengemeinde Soest, Kirchenkreis Soest, als Nachfolger des in den Ruhestand getretenen Pfarrers Gottfried Freytag;

Gemeindehelfer Walter Perrey zum Prediger der Ev.-ref. Kirchengemeinde Burbach, Kirchenkreis Siegen;

Pfarrer Ernst-Dieter Ranke zum Pfarrer der Ev. St. Nicolai Kirchengemeinde Dortmund, Kirchenkreis Dortmund-Mitte, als Nachfolger des verstorbenen Pfarrers Eberhard Kramm;

Pfarrer Horst Reeker zum Pfarrer des Kirchenkreises Münster in die neu errichtete 3. Kreispfarrstelle;

Pfarrer Werner Sturm, Dortmund, zum Pfarrer der Ev.-luth. Kirchengemeinde Heepen, Kirchenkreis Bielefeld, als Nachfolger des in den Ruhestand getretenen Pfarrers Wilhelm Lagemann;

Hilfsprediger Ekkehard Uhr in die landeskirchliche Pfarrstelle für Schülerseelsorge im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen, als Nachfolger des in die Ev. Kirchengemeinde Eppendorf berufenen Pfarrers Wilhelm Winkelmann.

Ordiniert sind:

Hilfsprediger Hans Friedrich Alfringhaus am 20. 10. 1968 in Hilchenbach;

Hilfsprediger Gerald Gohlke am 17. 11. 1968 in Werne;

Pastorin Renate Grimm am 4. 11. 1968 in Hagen/Westf.;

Prediger Petrus Huigens am 15. 9. 1968 in Niederschelden;

Hilfsprediger Erhard Kuhn am 22. 9. 1968 in Westerholt;

Hilfsprediger Egon Meiernandorf am 29. 9. 1968 in Herford;

Prediger Kurt Steingeifer am 31. 10. 1968 in Hagen/Westf.;

Prediger Oskar Westphal am 27. 10. 1968 in Anröchte.

Zu besetzen sind:

die durch die Berufung des Pfarrers Ernst-Dieter Ranke in die Ev. St. Nicolai Kirchengemeinde Dortmund freigewordene (4.) Pfarrstelle der Ev.-luth. Stifts-Kirchengemeinde Bielefeld-Schildesche, Kirchenkreis Bielefeld. Die Kirchengemeinde hat das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind durch den Herrn Superintendenten in Bielefeld an das Presbyterium zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus;

die durch den Eintritt der Pastorin Wilharm in den Ruhestand freigewordene (1.) Kreispastorinnenstelle für Krankenhausseelsorge in den Verei-

nigten Kirchenkreisen D o r t m u n d. Die Vereinigten Kreissynodalvorstände haben das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind an den Herrn Vorsitzenden der Vereinigten Kreissynodalvorstände in Dortmund, Olpe 35, zu richten;

die durch die Berufung des Pfarrers van Spankeren in die Ev. Kirchengemeinde Drewer freigewordene (3.) Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde H e r r i n g e n, Kirchenkreis Hamm. Die Kirchengemeinde hat das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind durch den Herrn Superintendenten in Hamm an das Presbyterium zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus;

die durch turnusmäßigen Wechsel freigewordene Pfarrstelle des ev. Standortpfarrers in H ö x t e r. Bewerbungen sind an das Landeskirchenamt zu richten. Auskunft über Einzelheiten ist beim Herrn Militärdekan von Zittwitz, 4 Düsseldorf, Reitzensteinkaserne, Ludwig-Beck-Str., zu erhalten;

die neu errichtete (2.) Pfarrstelle der Ev.-Kirchengemeinde K e m m i n g h a u s e n, Kirchenkreis Dortmund-Nordost. Die Kirchengemeinde hat das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind durch den Herrn Superintendenten in Dortmund-Derne an das Presbyterium zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus;

die durch turnusmäßigen Wechsel freigewordene Pfarrstelle des ev. Standortpfarrers in M i n d e n. Bewerbungen sind an das Landeskirchenamt zu richten. Auskunft über Einzelheiten ist beim Herrn Militärdekan von Zittwitz, 4 Düsseldorf, Reitzensteinkaserne, Ludwig-Beck-Str., zu erhalten;

die neu errichtete (3.) Pfarrstelle des Kirchenkreises S o e s t. Der Bewerber hat Evangelische Unterweisung an berufsbildenden Schulen in Lippstadt zu erteilen. Der Kirchenkreis hat freies Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind an den Herrn Superintendenten in Soest zu richten;

die durch die Berufung des Pfarrers Dieter Holl zum Pfarrer der Kirchengemeinde Buer-Erle freigewordene (2.) Pfarrstelle der Kirchengemeinde W e d d i n g h o f e n, Kirchenkreis Unna. Die Kirchengemeinde hat das Wahlrecht. Bewerbungsgesuche sind durch den Herrn Superintendenten in Unna an das Presbyterium zu richten. Die Gemeinde hat Luthers Katechismus.

Gestorben ist:

der Pfarrer i. R. Vollrath M ü l l e r, früher in Gütersloh, Kirchenkreis Gütersloh, am 20. November 1968, im 82. Lebensjahre.

Neu erschienene Bücher und Schriften

G. Voigt: „Der rechte Weinstock“ Teil I. Homiletische Auslegung der Predigttexte der Reihe III; Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen und Zürich, engl. bro. 15,80 DM.

Im Vorwort gibt der Verfasser klar darüber Auskunft, von welchem Fundament aus er seine Arbeit betreibt. Es ist mit einer „fides historica“ nicht getan. Er will die Scheu vor dem Tatbestand „Gemeindebildung“ nehmen und zugleich davor bewahren, daß unter Hinweis auf diesen Tatbestand der Jesus der Erdentage in Dunst und Nebel zergeht. Der Text wird so aufgeschlossen, daß zunächst kurz, aber gewichtig die exegetischen Probleme geklärt werden und dann in einer systematisch homiletischen Erklärung die Verbindung zur Gegenwart gezogen wird, wobei auch Hinweise auf gegenwärtige Predigtliteratur nicht fehlen. Alles geschieht in grundsolider Weise, die manchem Prediger vielleicht etwas zu zurückhaltend erscheinen wird, die ihm aber doch ausreichende Denkanstöße zur eigenen Weiterarbeit vermittelt. Man wird für die Fortführung des Werkes nur dankbar sein können.

Werner Jetter: „Was wird aus der Kirche?“ Beobachtungen — Fragen — Vorschläge, 280 Seiten, kt. DM 12,80; Kreuz-Verlag Stuttgart—Berlin.

Es ist so viel um und in der Kirche in Bewegung geraten, daß viele Pfarrer und Gemeindeglieder, die ihre Kirche liebhaben, ratlos vor deren Gegenwart und Zukunft stehen. Nicht nur von außen, sondern auch von innen kommen Probleme auf uns zu, deren Größe und Gewicht manche kirchlichen Mitarbeiter resignieren oder sich in eine scheinbar gesicherte Vergangenheit flüchten lassen. In solchen Nöten kann uns dieses Buch sehr gute Dienste tun. Es klärt zunächst die allgemeine geistige und kirchliche Situation, zeigt aber nicht nur die in ihr liegenden Probleme, sondern weist auf die neuen Möglichkeiten hin, die sich für die Kirche heute ergeben. Der Verfasser sieht zwar die großen Schwierigkeiten, aber er ist von jeglicher Resignation weit entfernt. So macht er eine Fülle von Vorschlägen, die bedacht werden und auf diesem oder jenem Teilstück jeweils der Situation entsprechend verwirklicht werden können. Ein nüchternes, mutmachendes, zur Arbeit rufendes, vertrauensvolles Buch.