

# Kirchliches Amtsblatt

## der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 11	Bielefeld, den 23. September	1966
--------	------------------------------	------

### Inhalt

	Seite	Seite	
Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten . . . . .	89	Nr. 4 . . . . . 124	
Allgemeine Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen . . . . .	95	Änderung des Entgelts für die Praktikantinnen (Praktikanten) für den Beruf der medizinisch-technischen Assistentin, der Beschäftigungstherapeutin, des Krankengymnasten, des Masseurs, des Masseurs und medizinischen Bademeisters . . . . .	124
9. Änderung und Ergänzung der Durchführungsbestimmungen zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten zugleich Durchführungsbestimmungen zu den Vorschriften über den Bewährungsaufstieg der Angestellten . . . . .	111	Änderung der Vergütung der kirchlichen Arbeiter auf Grund des Länderlohntarifvertrages Nr. 11 . . . . .	125
Änderung der Vergütung der kirchlichen Angestellten auf Grund des Vergütungstarifvertrages Nr. 5 zum BAT . . . . .	115	Änderung der Vergütung der nebenberuflichen kirchlichen Mitarbeiter . . . . .	125
Änderung der Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren . . . . .	122	Aufhebung der Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Katecheten und Änderung der Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Kirchenmusiker . . . . .	126
Änderung der Vergütung der kirchlichen Lehrlinge auf Grund des Lehrlingsvergütungstarifvertrages		Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst . . . . .	127

### Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten

Auf Grund des Artikels 3 der 1. und 2. Notverordnung zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26. Juli 1961 bzw. 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

#### Änderungen des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten auf Grund des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg für Angestellte des Bundes und der Länder vom 25. März 1966

(1) Die §§ 1 (Nr. 1—7), 2, 5, 6 und 8 des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg für Angestellte des Bundes und der Länder vom 25. März 1966 werden für anwendbar erklärt.

(2) Der durch § 1 Nr. 3 des genannten Tarifvertrages in den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) eingefügte neue § 23 a erhält nach seinem ersten Satz folgenden Zusatz: „Zusatz: Bei der Anwendung von Satz 1 im kirchlichen Dienst ist die Vorbemerkung Nr. 6 zur Allgemeinen Vergütungsordnung zu beachten.“

(3) Die nach Absatz 1 und 2 anzuwendenden Bestimmungen lauten wie folgt:

#### § 1

##### Änderung und Ergänzung des BAT

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

1. Die Protokollnotiz zu § 3 Buchst. h. wird gestrichen.
2. § 17 Abs. 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:  
„Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II b erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Bedienstete ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungs- oder Betriebseinheit, angeordnet ist.“
3. Hinter § 23 wird folgender § 23 a eingefügt:

#### „§ 23 a

Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Der Angestellte, der ein in der Anlage 1 a mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Ableistung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höherzugruppieren.

**Zusatz:** Bei der Anwendung von Satz 1 im kirchlichen Dienst ist die Vorbemerkung Nr. 6 zur Allgemeinen Vergütungsordnung zu beachten.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.

2. In den Fällen des § 23 Abs. 1 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, an dem er auf Grund dieser Vorschrift in diese Vergütungsgruppe eingruppiert worden ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
- anderen Arbeitgebern, die vom BAT erfaßt werden,
  - Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
  - Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Bundesrepublik Deutschland, die unter den Geltungsbereich der TO.A gefallen sind oder die TO.A kraft Gesetzes oder Dienstordnung angewendet haben, jedoch nur Zeiten bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.
- Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom BAT erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.
4. Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten — bei Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst, der Dienstleistungen im Zivildienst nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivildienstkorps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen) und bei Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu deren Dauer — sind unschädlich.
- Die Zeiten der Unterbrechung, mit Ausnahme
- eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,
  - eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,
  - einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
  - einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu 26 Wochen,
  - der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
- in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
  - die Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
  - noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des
- Bewährungsaufstiegs aufgerückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.
6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte regelmäßig mit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll, Bewährungszeiten, in denen er mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet.
7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe VII oder IX b höhergruppiert worden ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, zu dem er auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in diese Vergütungsgruppe einzugruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
- in die Vergütungsgruppe IX b, IX a und VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
  - in die Vergütungsgruppen VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.“
4. § 27 Abschn. A wird wie folgt geändert und ergänzt:
- Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:  
„Mit Beginn des Monats, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen I a bis II b das 25. Lebensjahr vollendet, erhält er die im Vergütungstarifvertrag festgelegte Anfangsgrundvergütung seiner Vergütungsgruppe.“
  - Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
„Hierbei gelten die Vergütungsgruppen VI a und VI b, die Vergütungsgruppen V a, V b und V c sowie die Vergütungsgruppen II a und II b jeweils als eine Vergütungsgruppe, nicht aber die Vergütungsgruppen IX a und IX b, die Vergütungsgruppen IV a und IV b sowie die Vergütungsgruppen I a und I b.“
  - In Absatz 2 wird hinter Satz 2 folgender Satz eingefügt:

„Abweichend hiervon erhöht sich die Grundvergütung bei einer Höhergruppierung von Vergütungsgruppe V c in die Vergütungsgruppe V a oder V b um die Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte aufrückt.“

- d) Absatz 3 Satz 3 erhält folgende Fassung:  
 „Eingangsgruppen im Sinne des Satzes 1 sind
- für die Verg.Gr. X, IX b und IX a  
die Verg.Gr. X,
  - für die Verg.Gr. VIII  
die Verg.Gr. IX b,
  - für die Verg.Gr. VII  
die Verg.Gr. VIII,
  - für die Verg.Gr. VI a und VI b  
die Verg.Gr. VII,
  - für die Verg.Gr. V c  
die Verg.Gr. VI b,
  - für die Verg.Gr. V b  
die Verg.Gr. VI b,
  - für die Verg.Gr. V a  
die Verg.Gr. VI a bzw. VI b,
  - für die Verg.Gr. IV b  
die Verg.Gr. VI a bzw. VI b,
  - für die Verg.Gr. IV a  
die Verg.Gr. V b,
  - für die Verg.Gr. III  
die Verg.Gr. IV a,
  - für die Verg.Gr. II b  
die Verg.Gr. II b,
  - für die Verg.Gr. II a und I b  
die Verg.Gr. II a,
  - für die Verg.Gr. I a  
die Verg.Gr. II a.“

5. In § 28 Abs. 1 wird die Vergütungsgruppe III jeweils durch die Vergütungsgruppe II b ersetzt.

6. § 29 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
 „Für die Zuteilung zu den Tarifklassen des Ortszuschlages entsprechen

die Vergütungsgruppen	den Besoldungsgruppen
X bis VI, Kr. I bis Kr. V	bis einschl. A 7
V c und Kr. VI	A 8
V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII	A 9
IV b und Kr. IX	A 10
IV a und Kr. X	A 11
III	A 12
II b, II a und I b	A 13 bis A 14
I a	A 15.“

7. § 73 Abs. 3 wird gestrichen.

## § 2

Änderung und Ergänzung des Vergütungstarifvertrages Nr. 4 vom 4. November 1964

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT vom 24. November 1964 wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. In § 7 Abs. 1 werden ersetzt
  - a) die Vergütungsgruppe II durch die Vergütungsgruppen II a und II b,

b) die Vergütungsgruppe IX durch die Vergütungsgruppen IX a und IX b.

2. Die Anlagen 1 bis 4 werden durch die Anlagen 1 bis 3 dieses Tarifvertrages ersetzt.

## § 5

Überleitung am 1. Januar 1966

(1) Für Angestellte, die am 31. Dezember 1965 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das zu demselben Arbeitgeber am 1. Januar 1966 fortbestanden hat, gilt folgendes:

1. Soweit sich nicht aus Nr. 3 eine höhere Grundvergütung ergibt, sind
  - a) die Angestellten der bisherigen Vergütungsgruppe IX in die Vergütungsgruppe IX b,
  - b) die Angestellten der bisherigen Vergütungsgruppe III, die nicht die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe II a erfüllen, in die Vergütungsgruppe II b,
  - c) die Angestellten der bisherigen Vergütungsgruppe II in die Vergütungsgruppe II a unter Beibehaltung der ihnen am 1. Januar 1966 nach bisherigem Recht zustehenden Grundvergütung übergeleitet.

Die Angestellten der Vergütungsgruppe I a, die am 31. Dezember 1965 im Arbeitsverhältnis gestanden haben, behalten die ihnen am 1. Januar 1966 nach bisherigem Recht zustehende Grundvergütung.

2. Die Angestellten, die am 31. Dezember 1965 im Arbeitsverhältnis gestanden haben und nach diesem Tarifvertrag die Tätigkeitsmerkmale einer höheren als ihrer bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, werden nach § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT — Angestellte der Vergütungsgruppe VIII gegebenenfalls nach Anwendung der Nr. 4 — höhergruppiert.

3. Ist für Angestellte, die nicht nach Nr. 2 höhergruppiert werden, die ihnen nach bisherigem Recht am 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung niedriger als der Betrag, der ihnen als Neueingestellte am 1. Januar 1966 nach der Anlage 2 dieses Tarifvertrages zustehen würde, so bildet dieser Betrag die Grundvergütung.

4. Bei Angestellten der Vergütungsgruppe VIII, die am 1. Januar 1966 nach bisherigem Recht den Höchstbetrag der Grundvergütung bezogen haben, steigert sich diese Grundvergütung weiter zu dem Zeitpunkt, zu dem sich ihre Grundvergütung gesteigert hätte, wenn dieser Tarifvertrag bereits zu diesem Zeitpunkt gegolten hätte. Liegt der Steigerungszeitpunkt vor dem 1. Januar 1966, so ist der Steigerungsbetrag nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT vom 24. November 1964 zu gewähren; die so erhöhte Grundvergütung darf den in der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag festgesetzten Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe VIII nicht übersteigen und wird vom 1. Januar 1966 an gezahlt.

(2) Für Angestellte, die am 1. Januar 1966 eingestellt worden sind und deren Grundvergütung nach § 27 Abschn. A Abs. 5 BAT festgesetzt worden ist, ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

## § 6

### Besitzstandswahrung

(1) Ist die Grundvergütung der Angestellten der Vergütungsgruppen I a und II a (II alt), die in der Zeit vom 1. Januar 1966 bis 30. April 1966 eingestellt oder höhergruppiert worden sind bzw. eingestellt oder höhergruppiert werden, nach bisherigem Recht höher als die sich nach diesem Tarifvertrag ergebende Grundvergütung, so behalten sie die Grundvergütung nach bisherigem Recht.

(2) Die Eingruppierung der unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten, die bis zum 31. Dezember 1965 günstiger als nach diesem Tarifvertrag eingruppiert worden sind, bleibt unberührt.

## § 8

### Schlußvorschriften

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1966 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Angestellte, die in der Zeit vom 1. Januar bis zum Ablauf des 30. April 1966 ausgeschieden sind oder ausscheiden.

## II

### Neufassung der Allgemeinen Vergütungsordnung

Die „Allgemeine Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen (Allgemeine Vergütungsordnung)“ erhält die aus der Anlage 4 ersichtliche Fassung.

## III

### Änderungen des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten auf Grund des 14. Änderungstarifvertrages zum BAT

§ 1 Nr. 3—7 des 14. Tarifvertrages zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 15. Dezember 1965 wird für anwendbar erklärt. Die genannten Bestimmungen lauten wie folgt:

### § 1

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

3. § 20 Abs. 6 Buchst. a erhält folgende Fassung:

„a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive Dienstpflicht und Übungen), Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst sowie Zeiten der Dienstleistungen im Zivilschutzkorps nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Zivilschutz-

korps (Dienstleistungen der Dienstpflichtigen),“.

4. § 20 Abs. 6 Buchst. c erhält folgende Fassung:

„c) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der früheren deutschen Wehrmacht (einschließlich Reichswehr) zurückgelegten Zeiten, Dienstzeiten im Reichsarbeitsdienst sowie Dienstzeiten als Angehörige des Zivilschutzkorps nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes über das Zivilschutzkorps, soweit sie nicht nach Buchstaben a) oder b) anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.“.

5. In § 37 wird nachstehende Protokollnotiz zu Absatz 2 eingefügt:

„Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5: Wird der Empfänger einer Berufsunfähigkeitsrente erwerbsunfähig, und erhält er deshalb Erwerbsunfähigkeitsrente, gehen die Rentenansprüche nur bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Berufsunfähigkeitsrente und Erwerbsunfähigkeitsrente auf den Arbeitgeber über.“

6. § 63 Abs. 5 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem AVAVG oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, oder hätte der Angestellte, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem AVAVG, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.“

7. Die Protokollnotiz zu § 63 Abs. 5 Satz 1 wird gestrichen.

## IV

### Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1966 in Kraft.

Bielefeld, den 27. Juli 1966.

**Die Leitung  
der Ev. Kirche von Westfalen**

(L.S.) In Vertretung  
Az. 202 59/66/B 9—16 Dr. Wolf

## Anlage 1

## Grundvergütung für Angestellte vom vollendeten 21. bzw. 25. Lebensjahr an (zu § 26 BAT)

gültig vom 1. 1. 1966 bis 31. 3. 1966

Verg.Gr.	Anfangsgrund- vergütung mtl. DM	Steigerungs- betrag mtl. DM	Aufrückungs- zulage mtl. DM	Höchstbetrag der Grundvergütung mtl. DM
I a	1375	71	68	2033
I b	1226	69	61	1862
II a	1056	58	61	1619
II b	973	53	45	1461
III	920	53	45	1461
IV a	820	45	45	1332
IV b	764	39	42	1128
V a	659	36	37	1013
V b	659	36	37	988
V c	610	32	35	896
VI a	571	25	32	875
VI b	571	25	32	811
VII	500	21	27	716
VIII	467	14	23	620
IX a	445	14	18	580
IX b	410	14	18	545
X	373	14	—	508

## Anlage 3

## Grundvergütung für Angestellte unter 21 bzw. 25 Jahren (zu § 28 BAT)

gültig vom 1. 1. 1966 bis 31. 3. 1966

Grundvergütung vor Vollendung des 25. Lebensjahres monatlich DM			
Verg.Gr.			
I b	1165		
II a	1003		
II b	924		

  

Verg.Gr.	Grundvergütung nach Vollendung des		
	18.	19.	20.
	Lebensjahres monatlich DM		
V a + V b	—	—	613,—
VI	457,—	497,—	531,—
VII	400,—	435,—	465,—
VIII	373,50	406,50	434,50
IX a	356,—	387,—	414,—
IX b	328,—	356,50	381,50
X	298,50	324,50	347,—

Grundvergütungen für die nach Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres  
eingestellten Angestellten (zu § 27 Abschn. A Abs. 3 BAT)

gültig vom 1. 1. 1966 bis 31. 3. 1966

Verg.- Gr.	Ein- gangs- gruppe	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich DM)													
		21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	
I a				1375	1375	1375	1375	1375	1417	1475	1533	1591	1649	1707	1748
I b				1226	1233	1291	1349	1407	1465	1523	1581	1639	1697	1755	1813
II a				1056	1114	1230	1288	1346	1404	1462	1520	1578	1636	1694	1752
II b				973	1026	1132	1185	1238	1291	1344	1397	1450	1503	1556	1609
III			920	1000	1045	1090	1135	1180	1225	1270	1315	1360	1405	1450	1495
IV a			820	854	890	926	962	998	1034	1070	1106	1142	1178	1214	1250
IV b			764	764	764	775	800	825	850	875	890	905	920	935	950
V a/b			659	659	708	733	758	783	808	833	858	883	908	933	958
V c			610	631	706	731	756	781	806	831	856	881	906	931	956
VI a/b			571	571	574	595	616	637	658	679	700	721	742	763	784
VII			500	508	522	536	564	592	620	648	676	704	732	760	788
VIII			467	467	479	493	521	549	577	605	633	661	689	717	745
IX a			445	445	445	451	479	507	535	563	591	619	647	675	703
IX b			410	410	419	433	461	489	517	545	573	601	629	657	685
X			373	387	401	415	443	471	499	527	555	583	611	639	667

## für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen (Allgemeine Vergütungsordnung)

### Gliederung

#### I Gemeindedienst und Diakonie

##### A Allgemeine Gemeindedienste

Gemeindediakone, Gemeindeglieder, Gemeindegliederinnen  
 Gemeindegliedern  
 Katecheten  
 Kirchenmusiker  
 Küster, Hausverwalter, Hausmeister

##### B Erziehung, Jugendhilfe, Sozialhilfe und Sozialarbeit

Bahnhofsmision  
 Erzieher in Heimen und Internaten  
 Erzieher in Kindertagesstätten und Kinderheimen (Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen, Kindergartenhelferinnen)  
 Jugendleiterinnen  
 Sozialarbeiter  
 Sozialsekretäre  
 Sonstige erzieherische, fürsorgerische oder pflegerische Dienste (Altenpflegerinnen, Haus- und Familienpflegerinnen u. a.)

#### II Gesundheitsdienst

Ärzte, Apotheker  
 Apothekenhelferinnen  
 Audiometristen  
 Beschäftigungstherapeuten  
 Diätassistentinnen  
 Krankengymnasten  
 Logopäden  
 Masseur, Masseurin und medizinische Bademeister  
 Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfen  
 Orthoptistinnen  
 Sonstige medizinisch-technische und medizinisch-handwerkliche Dienste

#### III Handwerk und Technik

Handwerker  
 Kraftfahrer  
 Techniker

#### IV Hauswirtschaft

#### V Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen

#### VI Verwaltung

Allgemeiner Verwaltungsdienst  
 Bücherei- und Archivdienst  
 Mitarbeiter in Freuhandstellen  
 Schreibkräfte, Stenotypistinnen, Sekretärinnen

### VORBEMERKUNGEN

- Nr. 1 Nach § 22 BAT ist der Mitarbeiter nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung festgelegt sind, in die Vergütungsgruppen einzugruppieren, die der von ihm überwiegend ausübenden Tätigkeit entspricht. Die in Betracht kommende Vergütungsgruppe ist im Arbeitsvertrag anzugeben.
- Nr. 2 Nach § 1 Abs. 2 BAT kann mit Mitarbeitern, die eine der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Tätigkeit ausüben, im Arbeitsvertrag vereinbart werden, daß sie

als Angestellte beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeitsmerkmale in der Vergütungsordnung aufgeführt sind.

- Nr. 3 Die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an kirchlichen Ersatzschulen sowie an Ersatzschulen in Werken und Anstalten der Inneren Mission werden eingruppiert nach den landesrechtlichen Bestimmungen über die Vergütung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis an Ersatzschulen.

- Nr. 4 Diese Vergütungsordnung gilt nicht für Ärzte, die ihre Dienstbezüge nach den Bestimmungen des Langenberger Abkommens erhalten.

- Nr. 5 Bei den Tätigkeitsmerkmalen, die für männliche und weibliche Mitarbeiter in Betracht kommen, ist die Berufsbezeichnung in der Regel nur in der männlichen Form angegeben.

- Nr. 6 Der Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT ist in diese Vergütungsordnung mit folgender Formulierung eingearbeitet: „Mitarbeiter der Fallgruppe ... nach ... jähriger Eingruppierung und Bewährung in der Vergütungsgruppe ...“. Die Tätigkeitsmerkmale, für die dieser Bewährungsaufstieg gilt, sind mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnet.

Neben dem Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT ist auch in anderen Fällen eine Höhergruppierung auf Grund von Bewährung möglich. In diesen Fällen ist in der Regel folgende Formulierung verwendet: „Mitarbeiter der Fallgruppe ... nach mindestens ... jähriger Eingruppierung und Bewährung in der Vergütungsgruppe ...“. Die Höhergruppierung kann hier vorgenommen werden, wenn sich der Mitarbeiter während der Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat und mindestens die vorgesehene Bewährungszeit erfüllt ist.

- Nr. 7 Unter „mehrjähriger“ Berufserfahrung (Bewährung, Tätigkeit u. a.) ist eine mindestens zweijährige und unter „langjährige“ Berufserfahrung (Bewährung, Tätigkeit, u. a.) ist eine mindestens dreijährige zu verstehen.

- Nr. 8 Soweit die Eingruppierung davon abhängt, daß der Mitarbeiter eine bestimmte Zeit im Beruf gewesen ist, wird diese Zeit vom Ersten des Monats an gerechnet, in dem der Mitarbeiter nach Abschluß der vorgeschriebenen Berufsausbildung die Berufstätigkeit aufgenommen hat.

- Nr. 9 Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. Für die Ein-

gruppierung ist es unschädlich, wenn ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten Mitarbeiter rechnen Halbtagskräfte nur zur Hälfte.

- Nr. 10 Den Vergütungsgruppen dieser Vergütungsordnung sind die Besoldungsgruppen des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen wie folgt vergleichbar:

Vergütungsgruppe	Besoldungsgruppe
X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b und VI a	A 7
V c	A 8
V b und V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b und II a	A 13
I b	A 14
Ia	A 15

- Nr. 11 Ständige Vertreter (innen) sind nicht die Vertreter (innen) in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

- Nr. 12 Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

## I Gemeindedienste und Diakonie

### A ALLGEMEINE GEMEINDEDIENSTE

#### GEMEINDEDIAKONE, GEMEINDEHELPER, GEMEINDEHELPERINNEN

##### Verg.Gr. VII

1. **Gemeindehelfer, Gemeindehelferinnen** ohne Grundausbildung nach den Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst

##### Verg.Gr. VI b

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe I** nach mindestens fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
3. **Gemeindehelfer, Gemeindehelferinnen** mit abgeschlossener Grundausbildung nach den Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst<sup>1)3)</sup>\*

4. **Gemeindediakone** mit der Diakonenprüfung im Sinne des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche der Union über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakone<sup>1)3)</sup>\*

##### Verg.Gr. V b

5. **Gemeindehelfer, Gemeindehelferinnen** mit abgeschlossener Fortbildung nach den Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst<sup>1)2)3)</sup>\*
6. **Gemeindediakone** mit der Diakonenprüfung im Sinne des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche der Union über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakone nach dreijähriger Tätigkeit als Diakon<sup>1)2)3)</sup>\*

##### Verg.Gr. IV b

7. **Mitarbeiter der Fallgruppen 5 und 6** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b

##### Anmerkungen:

- 1) Bis zum Inkrafttreten der Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst gelten für die Eingruppierung der Gemeindediakone, Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen die Bestimmungen der Ordnungen für den Dienst der Gemeindediakone und Gemeindehelfer in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 30. 5. 1961 (Ziff. IV, 1, 2) und für den Dienst der Gemeindehelfer in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 16. 4. 1953 (Ziff. IV, 1) mit folgender Maßgabe:

- Gemeindediakone, Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen mit einer Ausbildung von mindestens zweieinhalb Jahren werden nach Abschluß der Ausbildung in die Vergütungsgruppe VI b eingruppiert und können nach mindestens fünfjähriger Tätigkeit und Bewährung in die Vergütungsgruppe V b eingruppiert werden.
- Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen mit einer Ausbildung von weniger als zweieinhalb Jahren werden nach Abschluß der Ausbildung in die Vergütungsgruppe VII eingruppiert und können nach mindestens fünfjähriger Tätigkeit und Bewährung in die Vergütungsgruppe VI b eingruppiert werden.

- 2) Mitarbeiter mit einer Fortbildung nach Abschnitt II Ziffer 2 oder Abschnitt II Ziffer 3 der Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst erhalten eine Vergütung nach der Verg.Gr. V b, sofern sie nach ihrer Dienstanweisung zu mindestens einem Drittel ihrer regelmäßigen Arbeitszeit Aufgaben eines Gemeindediakons, eines Gemeindehelfers oder einer Gemeindehelferin wahrnehmen, sofern sie die vorgesehenen Prüfungen bestanden haben und sofern seit dem Bestehen der 1. Prüfung eine Berufszeit von drei Jahren vergangen ist.

Bei Mitarbeitern mit einer Fortbildung nach Abschnitt II Ziffer 3 der o. a. Richtlinien ist die Eingruppierung nicht abhängig von einer Beschäftigung in dem besonderen Arbeitsgebiet, in dem die 2. Prüfung abgelegt worden ist.

- 3) Gemeindediakone, Gemeindehelfer und Gemeindehelferinnen, die überwiegend den Dienst von Katecheten, Kirchenmusikern, Sozialsekretären oder Verwaltungsmitarbeitern versehen, werden nach den für diese Dienste geltenden Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert, sofern sie die dafür erforderlichen Prüfungen abgelegt haben.

#### GEMEINDESCHWESTERN

##### Verg.Gr. VII

1. **Gemeineschwester** mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester

##### Verg.Gr. VI b

2. **Gemeineschwester** mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester nach mindestens zweijähriger Tätigkeit und Bewährung als Gemein- oder Krankenschwester



3. **Gemeindeschwestern** mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester, denen mindestens zwei Mitarbeiterinnen im pflegerischen Dienst mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung ständig unterstellt sind

#### Verg.Gr. V c

4. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 2 und 3** nach mindestens sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der VerGr. VI b

### KATECHETEN

#### Verg.Gr. VI b

1. **Katecheten** mit der ersten katechetischen Prüfung im Sinne des Kirchengesetzes über den katechetischen Dienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen

#### Verg.Gr. V b

2. **Katecheten** mit der zweiten katechetischen Prüfung im Sinne des Kirchengesetzes über den katechetischen Dienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen, jedoch frühestens drei Jahre nach Bestehen der ersten katechetischen Prüfung\*
3. **Katecheten** mit abgeschlossener Ausbildung am Kirchlichen Oberseminar für katechetischen Dienst an Berufsschulen oder mit anerkannter entsprechender Ausbildung

#### Verg.Gr. IV b

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 2** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. V b
5. **Katecheten mit Vorbildung wie in der Fallgruppe 3** nach bestandener unterrichts-praktischer Prüfung, jedoch frühestens zwei Jahre nach Bestehen der Abschlußprüfung am Oberseminar

#### Verg.Gr. IV a

6. **Mitarbeiter der Fallgruppe 5** nach mindestens fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Vergütungsgruppe IV b

#### Verg.Gr. III

7. **Mitarbeiter der Fallgruppe 6** nach mindestens fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der VergGr. IV a, jedoch frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres

### KIRCHENMUSIKER<sup>1)2)3)</sup>

#### Verg.Gr. VI b

1. **Kirchenmusiker** mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (**B-Kirchenmusiker**)
  - a) bei erstmaliger Einstellung als hauptberuflicher Kirchenmusiker
  - b) bei erstmaliger Einstellung als hauptberuflicher Kirchenmusiker und Katechet mit der ersten katechetischen Prüfung
  - c) bei erstmaliger Einstellung als hauptberuflicher Kirchenmusiker mit Verwaltungsdienst ohne abgeschlossene Verwaltungsbildung

#### Verg.Gr. V b

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

- a) nach mindestens achtjähriger Tätigkeit und Bewährung als hauptberuflicher Kirchenmusiker
- b) nach dreijähriger Tätigkeit als hauptberuflicher Kirchenmusiker und Katechet mit der ersten katechetischen Prüfung
- c) als hauptberuflicher Kirchenmusiker mit Verwaltungsdienst und abgeschlossener Verwaltungsbildung (1. oder 2. Verwaltungsprüfung)

#### Verg.Gr. IV b

3. **Kirchenmusiker** mit der Mittleren Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (**B-Kirchenmusiker**)
  - a) in Stellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung nach mindestens dreizehnjähriger Tätigkeit und Bewährung als hauptberuflicher Kirchenmusiker
  - b) nach mindestens achtjähriger Tätigkeit und Bewährung als hauptberuflicher Kirchenmusiker und Katechet mit der ersten katechetischen Prüfung
  - c) nach mindestens sechsjähriger Tätigkeit und Bewährung als hauptberuflicher Kirchenmusiker mit Verwaltungsdienst und abgeschlossener Verwaltungsbildung (1. oder 2. Verwaltungsprüfung)
4. **Kirchenmusiker** mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (**A-Kirchenmusiker**) bei erstmaliger Einstellung als hauptberuflicher Kirchenmusiker

#### Verg.Gr. IV a

5. **Kirchenmusiker** mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (**A-Kirchenmusiker**) nach mindestens achtjähriger Tätigkeit und Bewährung als hauptberuflicher Kirchenmusiker

#### Verg.Gr. II b

6. **Kirchenmusiker** mit der Großen Urkunde über die Anstellungsfähigkeit (**A-Kirchenmusiker**) in Stellen mit großem Arbeitsumfang und besonderer Bedeutung nach mindestens elfjähriger Tätigkeit und Bewährung als hauptberuflicher Kirchenmusiker

#### Anmerkungen

- 1) Die Eingruppierung setzt voraus, daß der Kirchenmusiker vollen kirchenmusikalischen Dienst im Sinne der „Dienstanweisung für hauptberufliche Kirchenmusiker“ ausübt, insbesondere als Organist und Chorleiter tätig ist, oder daß der Kirchenmusiker, der auch anderen kirchlichen Dienst ausübt (katechetischen Dienst, Verwaltungsdienst), nach seiner Dienstanweisung zumindest für ein Drittel seiner regelmäßigen Arbeitszeit in diesem Dienst tätig ist.
- 2) Kirchenmusiker, die überwiegend den Dienst von Diakonen, Gemeindegeldern, Katecheten, Verwaltungsangestellten oder anderen kirchlichen Dienst ausüben, werden nach den für diese Dienste geltenden Bestimmungen eingruppiert.
- 3) Die Zeit der Tätigkeit als hauptberuflicher Kirchenmusiker wird vom Ersten des Monats an gerechnet, in dem der Kirchenmusiker nach Abschluß der vorgeschriebenen Berufsbildung seine Tätigkeit aufgenommen hat.

### KÜSTER, HAUSVERWALTER, HAUSMEISTER

#### Verg.Gr. IX b

1. **Küster im einfachen Küsterdienst**\*
2. **Hausverwalter** in Gemeindehäusern und Jugendheimen\*

3. **Hausmeister** mit entsprechender handwerklicher Ausbildung in kirchlichen Schulen und Internaten, Anstalten und Heimen \*

#### Verg.Gr. IX a

4. **Mitarbeiter der Fallgruppen 1, 2 und 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

#### Verg.Gr. VIII

5. **Mitarbeiter der Fallgruppen 4** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b
6. **Küster oder Hausverwalter** mit entsprechender handwerklicher Ausbildung und Berufserfahrung \*
7. **Küster oder Hausverwalter** mit schwierigem oder umfangreichem Arbeitsbereich, z. B. Küster, die an Kirchen mit mindestens 500 Plätzen Dienst tun; Küster, die neben dem Küsterdienst zugleich noch ein Gemeindehaus mit insgesamt mindestens 100 Plätzen zu verwalten haben; Küster oder Hausverwalter in Gemeindehäusern mit insgesamt mindestens 250 Plätzen, in denen regelmäßig auch Gottesdienste und Amtshandlungen stattfinden \*

#### Verg.Gr. VII

8. **Mitarbeiter der Fallgruppen 6 und 7** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
9. **Küster oder Hausverwalter**, deren Tätigkeit sich durch besondere Verantwortung, Schwierigkeit oder Größe des Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 7 heraushebt, z. B. Küster an Kirchen mit mindestens 500 Plätzen, die als häufig besuchte Baudenkmäler von historischer oder künstlerischer Bedeutung besonderer Bedienung und Pflege bedürfen; Küster an Kirchen mit mindestens 500 Plätzen, die zugleich noch ein Gemeindehaus mit insgesamt mindestens 100 Plätzen zu verwalten haben; Küster oder Hausverwalter, denen nach ihrer Dienstanweisung noch andere gemeindliche Aufgaben, z. B. in der Jugendarbeit, übertragen sind \*

#### Verg.Gr. VI b

10. **Mitarbeiter der Fallgruppe 9** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII

### **B ERZIEHUNG, JUGENDHILFE, SOZIALHILFE UND SOZIALARBEIT**

#### **MITARBEITER IM BAHNHOFSSIONSDIENST**

##### Verg.Gr. X

1. **Mitarbeiter im Bahnhofmissionsdienst** \*

##### Verg.Gr. IX b

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. X
3. **Mitarbeiter im Bahnhofmissionsdienst** mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung \*

##### Verg.Gr. IX a

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

##### Verg.Gr. VIII

5. **Mitarbeiter im Bahnhofmissionsdienst** mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter kleinerer Bahnhofsmisionen \*

##### Verg.Gr. VII

6. **Mitarbeiter der Fallgruppe 5** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VIII
7. **Mitarbeiter im Bahnhofmissionsdienst** mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter mittlerer Bahnhofsmisionen \*

##### Verg.Gr. VI b

8. **Mitarbeiter der Fallgruppe 7** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VII
9. **Mitarbeiter im Bahnhofmissionsdienst** mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung als Leiter von Bahnhofsmisionen mit besonders großem oder besonders schwierigem Arbeitsumfang, sofern sie nicht als staatlich anerkannte Sozialarbeiter anders einzugruppieren sind.

### **ERZIEHER IN HEIMEN UND INTERNATEN**

##### Verg.Gr. VIII

1. **Internatserzieher** in der Tätigkeit von Hilfs-erziehern ohne staatliche Anerkennung und Prüfung und ohne kirchliche Ausbildung \*

##### Verg.Gr. VII

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VIII
3. **Erzieher** mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung \*
4. **Erzieher in Heimen** mit zweijähriger Fachschulausbildung und staatlicher Prüfung
5. **Internatserzieher** ohne staatliche Anerkennung und Prüfung und ohne kirchliche Ausbildung \*

##### Verg.Gr. VI b

6. **Mitarbeiter der Fallgruppen 3 und 5** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
7. **Mitarbeiter der Fallgruppe 4** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
8. **Erzieher** mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung in Stellen von besonderer Bedeutung
9. **Erzieher in Heimen** mit dreijähriger Fachschulausbildung und staatlicher Prüfung
10. **Internatserzieher** nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung
11. **Internatsleiter** nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen

#### Verg.Gr. V b

12. **Internatsleiter** mit Vorbildung wie in der Fallgruppe 11 an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen \*

#### Verg.Gr. IV b

13. **Mitarbeiter der Fallgruppe 12** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
14. **Internatsleiter** mit Vorbildung wie in der Fallgruppe 11 an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen

#### Verg.Gr. IV a

15. **Internatsleiter** mit Vorbildung wie in der Fallgruppe 11 an Internaten mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen

#### Verg.Gr. II a

16. **Internatsleiter** mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung \*

#### Verg.Gr. I b

17. **Mitarbeiter der Fallgruppe 16**
- a) mit zweiter Staatsprüfung nach elfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. II a
- b) ohne zweite Staatsprüfung nach fünfzehnjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. II a

### ERZIEHER IN KINDERTAGESSTÄTTEN UND KINDERHEIMEN

(Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen, Kindergartenhelferinnen)

#### Verg.Gr. X

1. **Kindergartenhelferinnen, Erziehungshelferinnen** \*

#### Verg.Gr. IX b

2. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X

3. **Kinderpflegerinnen** mit Fachprüfung

#### Verg.Gr. VIII

4. **Kinderpflegerinnen** mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der Fachprüfung \*

#### Verg.Gr. VII

5. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII

6. **Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, Erzieherinnen** mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin oder mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder mit staatlicher Erlaubnis als Kinderkrankenschwester<sup>1)</sup>\*

#### Verg.Gr. VI b

7. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 6** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII

8. **Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, Erzieherinnen** mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin/Hortnerin oder mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder mit staatlicher Erlaubnis als Kinderkrankenschwester<sup>1)</sup>

- a) als Leiter(innen) von Kinderheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen
- b) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten<sup>2)</sup> mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen
- c) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter(innen) der Leiter(innen) von Kindertagesstätten<sup>2)</sup> oder Heimen, die Tätigkeiten mindestens nach der Verg.Gr. V b ausüben
- d) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter(innen) der Leiter(innen) von Kindertagesstätten<sup>2)</sup> mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen nach mindestens zehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- e) als Leiter(innen) von Kindertagesstätten<sup>2)</sup> mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 30 Plätzen nach mindestens dreijähriger Bewährung als Kindergärtnerin/Hortnerin
- f) denen mindestens vier Mitarbeiter im Erziehungsdienst ständig unterstellt sind
- g) in Schulkindergärten von Sonderschulen und in heilpädagogischen Heimen
- h) in Gruppen von körperlich oder seelisch gestörten oder gefährdeten oder schwer erziehbaren Kindern oder Jugendlichen
- i) in Krankenhäusern und Heimen nach mindestens zehnjähriger Bewährung
- k) als Spielgruppenleiter(innen) einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter(innen) in einem medizinisch-psychologischen Team
- l) als Leiter(innen) von Heimen der offenen Tür
- m) als Leiter(innen) von Jugendwohnheimen oder Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen

#### Anmerkungen:

- 1) Für die Beschäftigung von Kinderkrankenschwestern sind die jeweils geltenden Bestimmungen der Vereinbarungen zwischen den zentralen Trägern der freien Jugendhilfe und den zuständigen Landesbehörden zu beachten.

Im Rahmen der in Nordrhein-Westfalen geltenden Bestimmungen dürfen Kinderkrankenschwestern nur mit der Leitung von Gruppen mit Säuglingen und Kleinstkindern sowie von Kinderheimen (mit Säuglingen) beauftragt werden.

- 2) Kindertagesstätten (Tageseinrichtungen für Kinder) sind Kinderkrippen, Krabbelstuben, Kindergärten, Kinderhorte sowie Kindertagesheime und Einrichtungen der örtlichen Erholungsfürsorge.

### JUGENDLEITERINNEN

#### Verg.Gr. VI b

1. **Jugendleiterinnen**<sup>1)2)</sup> mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen
- a) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen
- b) von Kinderwohnheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder von Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen
- c) von Heimen der offenen Tür — soweit nicht in Verg.Gr. V b eingruppiert —

## Verg.Gr. V b

2. **Jugendleiterinnen<sup>1)2)3)</sup>** mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen
  - a) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 80 Plätzen \*
  - b) von Kinderheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen \*
  - c) von Schulkindergärten (Kindergärten für zunächst vom Schulbesuch zurückgestellte Kinder) \*
  - d) von Kindertagesheimen oder Kinderheimen für körperlich oder seelisch gestörte oder für gefährdete Kinder \*
  - e) von Erziehungsheimen für verwahrloste Kinder \*
  - f) von Heimen der offenen Tür mit durchschnittlich täglich 400 Besuchern \*

## Verg.Gr. IV b

3. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
4. **Jugendleiterinnen<sup>1)2)3)</sup>** mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen
  - a) von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen
  - b) von Kinderheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
  - c) von heilpädagogischen Heimen

## Verg.Gr. IV a

5. **Jugendleiterinnen<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen

### Anmerkungen:

- 1) Jugendleiterinnen, die überwiegend mit Verwaltungs- und nicht mit Heimleitungsaufgaben beschäftigt werden, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Mitarbeiter im Verwaltungsdienst einzugruppieren.
- 2) Die Rechtsstellung von Mitarbeitern, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausüben, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 nicht vermindert worden. Sind solche Mitarbeiter am 1. Januar 1960 mindestens zehn Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt gewesen, so werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Mitarbeiter am 1. Januar 1960 noch nicht zehn Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt gewesen, so werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Nach dem 31. Dezember 1959 eingestellte Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Jugendleiterinnen fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.
- 3) Die Rechtsstellung der Kindergärtnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten und Kinderwohnheimen ausüben, ist durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 nicht vermindert worden. Sind solche Kindergärtnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen am 1. Januar 1960 mindestens zehn Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt gewesen, so werden sie den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind

solche Kindergärtnerinnen am 1. Januar 1960 noch nicht zehn Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt gewesen, so werden sie den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen zehn Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben.

## SOZIALARBEITER

### Verg.Gr. VII

1. **Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter** mit abgeschlossener Fachausbildung auf dem Gebiete der Wohlfahrts- und Gesundheitspflege in entsprechender Tätigkeit \*

### Verg.Gr. VI b

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VII
3. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
4. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung als Leiter
  - a) von Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen
  - b) von Heimen der Offenen Tür — soweit nicht in der Verg.Gr. V b eingruppiert —

### Verg.Gr. V b

5. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die sich drei Jahre als Sozialarbeiter bewährt haben \*
6. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung als Leiter
  - a) von Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen, Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen \*
  - b) von Schulkindern (Kindergärten für zunächst vom Schulbesuch zurückgestellte Kinder) \*
  - c) von Kindertagesheimen und Kinderwohnheimen für körperlich oder seelisch gestörte oder für gefährdete Kinder \*
  - d) von Erziehungsheimen für verwahrloste Kinder \*
  - e) von Heimen der Offenen Tür mit durchschnittlich mindestens 400 Besuchern \*

### Verg.Gr. IV b

7. **Mitarbeiter der Fallgruppen 5 und 6** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
8. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung in leitender Stellung, denen mindestens drei Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung ständig unterstellt sind
9. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung, die sich dadurch aus der Fallgruppe 5 erheben, daß sie außenfürsorgerische Arbeiten mehrerer Bezirke zu koordinieren oder besonders schwierige Sonderaufgaben durchzuführen haben
10. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung als Leiter
  - a) von Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete und Nichtseßhafte
  - b) von heilpädagogischen Heimen

## Verg.Gr. IV a

11. **Sozialarbeiter<sup>1)2)</sup>** mit staatlicher Anerkennung als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen

### Anmerkungen:

- 1) Sozialarbeiter im Sinne dieser Vergütungsordnung sind Fürsorger, Wohlfahrtspfleger und Gesundheitspfleger.
- 2) Die Rechtsstellung von Mitarbeitern, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen ausübten, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 nicht vermindert worden. Sind solche Mitarbeiter am 1. Januar 1960 mindestens zehn Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt gewesen, so werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Sind solche Mitarbeiter am 1. Januar 1960 noch nicht zehn Jahre mit Aufgaben von Sozialarbeitern oder Jugendleiterinnen beschäftigt gewesen, so werden sie den Sozialarbeitern mit staatlicher Anerkennung bzw. den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen zehn Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Nach dem 31. Dezember 1959 eingestellte Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter oder staatliche Prüfung als Jugendleiterinnen fallen nicht unter den Begriff des Sozialarbeiters oder der Jugendleiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

## SOZIALSEKRETÄRE

### Verg.Gr. VI b

1. **Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialsekretären**
  - a) mit abgeschlossener Grundausbildung nach den Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst
  - b) mit einer anderen für ihre Tätigkeit förderlichen und vom Landeskirchenamt anerkannten Vorbildung

### Verg.Gr. V b

2. **Sozialsekretäre**
  - a) mit einer mindestens einjährigen theoretischen und praktischen Fachausbildung als Sozialsekretär \*
  - b) mit einer anderen, vom Landeskirchenamt als gleichwertig anerkannten Ausbildung \*

### Verg.Gr. IV b

3. **Mitarbeiter der Fallgruppe 2** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. V b

## SONSTIGE ERZIEHERISCHE, FÜRSORGERISCHE ODER PFLEGERISCHE DIENSTE

(Altenpflegerinnen, Haus- und Familienpflegerinnen u. a.)

### Verg.Gr. X

1. **Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter** ohne Ausbildung \*

### Verg.Gr. IX b

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
3. **Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter** mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung, z. B. als Altenpflegerin, Haus- und Familienpflegerin \*

### Verg.Gr. IX a

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zweijähriger

Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

### Verg.Gr. VIII

5. **Mitarbeiter der Fallgruppe 2** nach mindestens fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b
6. **Mitarbeiter der Fallgruppe 4** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX a
7. **Altenpflegerinnen, Haus- und Familienpflegerinnen sowie Dorfhelferinnen** mit Fachausbildung im ersten Berufsjahr (Anerkennungsjahr)

### Verg.Gr. VII

8. **Altenpflegerinnen, Haus- und Familienpflegerinnen sowie Dorfhelferinnen** mit Fachausbildung nach dem ersten Berufsjahr (Anerkennungsjahr) \*
9. **Wanderhaushaltslehrerinnen** \*

### Verg.Gr. VI b

10. **Mitarbeiter der Fallgruppen 8 und 9** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
11. **Altenpflegerinnen, Haus- und Familienpflegerinnen sowie Dorfhelferinnen** mit Fachausbildung, denen mindestens fünf Mitarbeiterinnen im pflegerischen Dienst ständig unterstellt sind

## II Gesundheitsdienst

### ÄRZTE, APOTHEKER

#### Verg.Gr. II a

1. **Ärzte, Zahnärzte<sup>1)</sup>** \*
2. **Apotheker** \*

#### Verg.Gr. I b

3. **Mitarbeiter der Fallgruppen 1 und 2**
  - a) mit zweiter Staatsprüfung nach elfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg. Gr. II a
  - b) ohne zweite Staatsprüfung nach fünfzehnjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. II a

4. **Ärzte in Anstalten und Heimen**, die einem der folgenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind: Anästhesie, Blutzentrale, Elektroencephalographie, Herzkatheterisierung, Pathologie, Röntgenologie, Zentral-laboratorium

5. **Ärzte in Anstalten und Heimen**, denen mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>2)</sup>
6. **Ärzte in Anstalten und Heimen**, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte ständig unterstellt sind<sup>2)</sup>
7. **Apotheker** als Leiter von Apotheken, denen mindestens drei vollbeschäftigte Apotheker ständig unterstellt sind

#### Verg.Gr. I a

8. **Ärzte in Anstalten und Heimen der Fallgruppe 4**, wenn ihnen mindestens zehn vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind<sup>2)</sup>

9. **Ärzte in Anstalten und Heimen**, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens elf vollbeschäftigte Ärzte ständig unterstellt sind<sup>2)</sup> 3)

Anmerkungen:

- 1) **Medizinalassistenten** erhalten einen monatlichen Unterhaltszuschuß im ersten Jahr in Höhe von 50 v. H., im zweiten Jahr in Höhe von 70 v. H. der Anfangsvergütung eines Assistenzarztes.
- 2) Bei der Zahl der unterstellten Ärzte zählen nur Ärzte mit, die in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis zum Krankenhausträger stehen oder im Krankenhaus von einem anderen kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Arbeitgeber (Dienstherren) eingesetzt werden.
- 3) Ständiger Vertreter im Sinne des Tätigkeitsmerkmals ist nur der Arzt, der den Chefarzt in der Gesamtheit seiner Dienstaufgaben vertritt. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Abteilung (Klinik) nur von einem Arzt erfüllt werden.

### APOTHEKENHELFERINNEN

Verg.Gr. IX b

1. **Mitarbeiterinnen ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen \***

Verg.Gr. IX a

2. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

Verg.Gr. VIII

3. **Apothekenhelferinnen mit Prüfung \***

Verg.Gr. VII

4. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
5. **Apothekenhelferinnen mit Prüfung in Tätigkeiten**, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, z. B. beim Taxieren, Mitwirken bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter der Verantwortung eines Apothekers

### AUDIOMETRISTEN

(Gehilfen für die Behandlung von Gehörgeschädigten)

Verg.Gr. VIII

1. **Mitarbeiter in der Tätigkeit von Audiometristen \***

Verg.Gr. VII

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VIII
3. **Audiometristen** mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien \*

Verg.Gr. VI b

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VII
5. **Audiometristen** mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup>, nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

1) Als „schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Fallgruppe gelten z. B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig be-

hinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Hörerziehung — Hörtraining — bei Kleinkindern. Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.

### BESCHÄFTIGUNGSTHERAPEUTEN

Verg.Gr. VIII

1. **Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten \***

Verg.Gr. VII

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VIII

3. **Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung**

Verg.Gr. VI b

4. **Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung** nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Verg.Gr. V b

5. **Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung** und langjähriger Erfahrung, denen mehrere Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Handwerksmeister in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten ständig unterstellt sind \*

6. **Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung**, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>1)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind \*

Verg.Gr. IV b

7. **Mitarbeiter der Fallgruppen 5 und 6** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b

8. **Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung**, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>1)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind und sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Fallgruppe 6 herausheben

1) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

### DIÄTASSISTENTINNEN

Verg.Gr. VIII

1. **Mitarbeiterinnen ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Diätassistentinnen \***

Verg.Gr. VII

2. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII

3. **Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung \***

Verg.Gr. VI b

4. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII

5. **Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung** und zusätzlicher staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin (§ 19 RdErl. d. RuPr-MdI. vom 5. 4. 1937) nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

6. **Diätassistentinnen** mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind<sup>1)</sup>
7. **Diätassistentinnen** mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 100 Diätvollportionen täglich hergestellt werden<sup>1)</sup>

#### Verg.Gr. V b

8. **Diätassistentinnen** mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden<sup>1)</sup> \*
9. **Diätassistentinnen** mit staatlicher Anerkennung sowie mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit \*
10. **Diätassistentinnen** mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind \*

#### Verg.Gr. IV b

11. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 8, 9 und 10** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
12. **Diätassistentinnen** mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind und sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Fallgruppe 10 herausheben

#### Anmerkungen:

- 1) a) Schonkost ist keine Diätkost.
- b) Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400 bzw. 100 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Nr. 13 Abs. 1 SR 2a, Nr. 9 Abs. 2b bzw. Nr. 19 SR 2e III BAT entspricht.
- c) Zu den Diätküchen zählen auch Diätmilchküchen.
- 2) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

### KRANKENGYMNASTEN

#### Verg.Gr. VIII

1. **Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis in der Tätigkeit von Krankengymnasten \***

#### Verg.Gr. VII

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VIII
3. **Krankengymnasten \***

#### Verg.Gr. VI b

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
5. **Krankengymnasten**, die in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup> nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
6. **Krankengymnasten**, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind

#### Verg.Gr. V b

7. **Krankengymnasten** mit langjähriger Erfahrung, denen mehrere Krankengymnasten mit Tätigkeiten der Fallgruppe 5 ständig unterstellt sind \*
8. **Krankengymnasten**, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnasten eingesetzt sind \*

#### Verg.Gr. IV b

9. **Mitarbeiter der Fallgruppen 7 und 8** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
10. **Krankengymnasten**, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnasten eingesetzt sind und sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Fallgruppe 8 herausheben

1) Als „schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Fallgruppe gelten z. B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, nach Verbrennungen.

Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.

2) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

### LOGOPÄDEN

#### (Gehilfen für die Behandlung von Sprach- und Stimmgeschädigten)

#### Verg.Gr. VIII

1. **Mitarbeiter in der Tätigkeit von Logopäden \***

#### Verg.Gr. VII

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. VIII
3. **Logopäden** mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien \*

#### Verg.Gr. VI b

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Gewährung in der Verg.-Gr. VII
5. **Logopäden** mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup>, nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

#### Verg.Gr. V b

6. **Logopäden** mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an Lehranstalten für Logopäden eingesetzt sind \*

#### Verg.Gr. IV b

7. **Mitarbeiter der Fallgruppe 6** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. V b
8. **Logopäden** mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an Lehranstalten für Logopäden eingesetzt sind und sich durch besondere Erfahrungen

gen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Fallgruppe 6 herausheben

**Anmerkungen:**

- 1) Als „schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Fallgruppe gelten z. B. die Behandlung von Kehlkopflähmungen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patienten.  
Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.
- 2) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

**MASSEURE, MASSEURE UND MEDIZINISCHE BADEMEISTER**

**Verg.Gr. IX b**

1. Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis in der Tätigkeit von Masseuren oder Masseuren und medizinischen Bademeistern \*

**Verg.Gr. IX a**

2. Mitarbeiter der Fallgruppe 1 nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

**Verg.Gr. VIII**

3. Masseure \*
4. Masseure und medizinische Bademeister \*

**Verg.Gr. VII**

5. Mitarbeiter der Fallgruppen 3 und 4 nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
6. Masseure, die schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup> nach zweieinhalbjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
7. Masseure und medizinische Bademeister, die schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup>, nach zweieinhalbjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
8. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, denen mehrere Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs oder eines Masseurs und medizinischen Bademeisters ausüben, ständig unterstellt sind \*

**Verg.Gr. VI b**

9. Mitarbeiter der Fallgruppe 8 nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
10. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, denen mindestens sechs Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs oder eines Masseurs und medizinischen Bademeisters ausüben, ständig unterstellt sind
11. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind

**Verg.Gr. V c**

12. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, denen mindestens zwölf Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs oder eines Masseurs und medizinischen Bademeisters ausüben, ständig unterstellt sind

1) Als „schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Fallgruppen gelten z. B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauer-

stoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von Frischoperierten.

Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.

- 2) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

**MEDIZINISCH-TECHNISCHE ASSISTENTINNEN UND GEHILFINNEN**

**Verg.Gr. VIII**

1. Medizinisch-technische Gehilfinnen mit zweimeistriger Ausbildung und staatlicher Prüfung \*

**Verg.Gr. VII**

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
3. Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit \*

**Verg.Gr. VI b**

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
5. Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup>, nach einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

**Verg.Gr. V b**

6. Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung und langjähriger Erfahrung, denen mehrere medizinisch-technische Assistentinnen der Fallgruppe 3 ständig unterstellt sind \*
7. Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung als hauptamtliche Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen \*

**Verg.Gr. IV b**

8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 6 und 7 nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
9. Medizinisch-technische Assistentinnen mit staatlicher Anerkennung als hauptamtliche Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen, die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Fallgruppe 5 herausheben

1) Als „schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Fallgruppe gelten z. B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet; ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zur röntgenologischen Funktionsdiagnostik, meßtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-photographische Verfahren.

Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.



## ORTHOPTISTINNEN

(Gehilfinnen für die Behandlung von Sehgeschädigten)

### Verg.Gr. VIII

1. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen \*

### Verg.Gr. VII

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
3. Orthoptistinnen mit Prüfung \*

### Verg.Gr. VI b

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
5. Orthoptistinnen mit Prüfung, die in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen<sup>1)</sup>, nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

### Verg.Gr. V b

6. Orthoptistinnen mit Prüfung und langjähriger Erfahrung, denen mehrere Orthoptistinnen mit Prüfung und mit Tätigkeiten der Fallgruppe 5 ständig unterstellt sind \*
7. Orthoptistinnen mit Prüfung, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an Lehranstalten für Orthoptistinnen eingesetzt sind \*

### Verg.Gr. IV b

8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 6 und 7 nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
9. Orthoptistinnen mit Prüfung, die überwiegend als Lehrkräfte<sup>2)</sup> an Lehranstalten für Orthoptistinnen eingesetzt sind und sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Fallgruppe 7 herausheben

#### Anmerkungen:

- 1) Als „schwierige Aufgaben“ im Sinne dieser Fallgruppe gelten z. B. die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixationen und Kleinstanomalien. Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.
- 2) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt.

## SONSTIGE MEDIZINISCH-TECHNISCHE UND MEDIZINISCH-HANDWERKLICHE BERUFE

### Verg.Gr. X

1. Desinfektoren ohne Prüfung \*
2. Gehilfen in Laboratorien und im Röntgendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit \*

### Verg.Gr. IX b

3. Mitarbeiter der Fallgruppen 1 und 2 nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
4. Desinfektoren mit Prüfung
5. Laboranten mit einfacher Tätigkeit \*
6. Sektionsgehilfen

### Verg.Gr. IX a

7. Mitarbeiter der Fallgruppe 5 nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

### Verg.Gr. VIII

8. Mitarbeiter der Fallgruppe 7 nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX a
9. Desinfektoren mit Prüfung und langjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
10. Desinfektoren mit Prüfung, denen mehrere geprüfte Desinfektoren ständig unterstellt sind \*
11. Feinmechaniker für ärztliche Instrumente \*
12. Orthopädiemechaniker \*
13. Röntgenwarte (-mechaniker) \*
14. Sektionsgehilfen mit mehrjähriger Berufserfahrung

### Verg.Gr. VII

15. Mitarbeiter der Fallgruppen 10, 11, 12 und 13 nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
16. Orthopädiemechanikermeister \*

### Verg.Gr. VI b

17. Mitarbeiter der Fallgruppe 16 nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII

## III Handwerk und Technik

### HANDWERKER

### Verg.Gr. X

1. Handwerker ohne Ausbildung \*

### Verg.Gr. IX b

2. Mitarbeiter der Fallgruppe 1 nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. X
3. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung \*

### Verg.Gr. IX a

4. Mitarbeiter der Fallgruppe 3 nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

### Verg.Gr. VIII

5. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung \*
6. Maschinenmeister an kleinen und einfachen Maschinenanlagen \*
7. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen \*
8. Handwerksmeister an kleineren Arbeitsstätten mit einem geringeren Maß von Verantwortung \*

#### Verg.Gr. VII

9. **Mitarbeiter der Fallgruppen 5, 6, 7 und 8** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
10. **Maschinenmeister** an größeren Maschinenanlagen \*
11. **Meister** mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.Gr. VIII oder in einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen \*
12. **Handwerksmeister** in größeren Arbeitsstätten mit einem höheren Maß von Verantwortung \*

#### Verg.Gr. VI b

13. **Mitarbeiter der Fallgruppen 10, 11 und 12** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
14. **Maschinenmeister** an großen und wichtigen Maschinenanlagen
15. **Meister** mit langjähriger Bewährung in der Fallgruppe 11 oder in einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind
16. **Handwerksmeister**, die sich aus der Fallgruppe 12 dadurch herausheben, daß sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind
17. **Handwerksmeister**, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind

#### Verg.Gr. V c

18. **Maschinenmeister**, denen mindestens zwei Maschinenmeister der Fallgruppe 10 oder 14 ständig unterstellt sind<sup>1)</sup>
19. **Handwerksmeister** oder **Meister**, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus den Fallgruppen 15, 16 und 17 herausheben<sup>1)</sup>

#### Anmerkung:

- 1) Erhalten nach sechsjähriger Bewährung in einer Meistertätigkeit der Verg.Gr. V c eine monatliche Zulage in Höhe der jeweiligen Aufrückungszulage I der Verg.Gr. V b. § 23a BAT gilt sinngemäß mit der Maßgabe, daß Nr. 7 Satz 2 durch folgenden Satz ersetzt wird: „Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei den in Nr. 2 genannten Arbeitgebern um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.“

### KRAFTFAHRER

#### Verg.Gr. IX b

1. **Kraftfahrer** \*

#### Verg.Gr. IX a

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

#### Verg.Gr. VIII

3. **Mitarbeiter der Fallgruppe 2** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX a
4. **Kraftfahrer** mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk \*
5. **Kraftfahrer** in Stellen mit besonderer Bedeutung \*

#### Verg.Gr. VII

6. **Mitarbeiter der Fallgruppen 4 und 5** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
7. **Kraftfahrer** in Stellen mit besonderer Bedeutung und überdurchschnittlicher Beanspruchung \*

#### Verg.Gr. VI b

8. **Mitarbeiter der Fallgruppe 7** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII

### TECHNIKER

#### Verg.Gr. X

1. **Technische Mitarbeiter** mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit \*

#### Verg.Gr. IX b

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
3. **Technische Mitarbeiter** mit einfacher Tätigkeit \*

#### Verg.Gr. IX a

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

#### Verg.Gr. VIII

5. **Technische Mitarbeiter** mit schwierigerer Tätigkeit \*

#### Verg.Gr. VII

6. **Mitarbeiter der Fallgruppe 5** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
7. **Technische Mitarbeiter** mit gründlichen Fachkenntnissen \*

#### Verg.Gr. VI b

8. **Mitarbeiter der Fallgruppe 7** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII

#### Verg.Gr. V a

9. **Technische Mitarbeiter** mit technischer Fachausbildung<sup>1)</sup> und entsprechender Tätigkeit \*

#### Verg.Gr. IV b

10. **Mitarbeiter der Fallgruppe 9** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V a
11. **Technische Mitarbeiter** mit technischer Fachausbildung<sup>1)</sup>, die sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 9 herausheben.

#### Verg.Gr. IV a

12. **Technische Mitarbeiter** mit technischer Fachausbildung<sup>1)</sup> und langjähriger praktischer Er-

fahrung, die sich durch besonders schwierige Tätigkeiten und durch die Bedeutung ihres Aufgabengebietes oder durch künstlerische oder Spezialtätigkeit aus der Fallgruppe 11 herausheben

#### **Verg.Gr. III**

13. **Technische Mitarbeiter** mit technischer Fachausbildung<sup>1)</sup>, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 12 herausheben

Anmerkung:

1) Unter „technischer Fachausbildung“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, die in der jeweils geltenden Liste der Fachschulen aufgeführt ist, deren Abschluszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.

## **IV Hauswirtschaft**

#### **Verg.Gr. X**

1. **Mitarbeiterinnen ohne Ausbildung** im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst \*

#### **Verg.Gr. IX b**

2. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
3. **Mitarbeiterinnen mit Lehrabschluß** im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung, z. B. geprüfte Hauswirtschaftsgehilfen, Wäscher, Näher, Plätter und Köche mit Gehilfenprüfung \*

#### **Verg.Gr. IX a**

4. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

#### **Verg.Gr. VIII**

5. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX a
6. **Mitarbeiterinnen mit Lehrabschluß** im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung in Stellen mit größerer Verantwortung, z. B. als Leiter (Vorsteher) im Haus-, Wäscherei und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung \*
7. **Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung** im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung \*
8. **Staatlich geprüfte Wirtschaftserinnen** ohne Anerkennung

#### **Verg.Gr. VII**

9. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 6 und 7** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
10. **Mitarbeiterinnen mit Meisterprüfung** im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung in Stellen mit besonderer Verantwortung, z. B. als Leiter eines Gesamtbetriebes \*
11. **Staatlich geprüfte Wirtschaftserinnen** mit Anerkennung oder einjähriger Bewährung \*

12. **Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen** ohne Anerkennung

#### **Verg.Gr. VI b**

13. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 10 und 11** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
14. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung in der Verg.Gr. VII bei überdurchschnittlichen Leistungen
15. **Staatlich geprüfte Wirtschaftserinnen** mit Anerkennung oder nach einjähriger Bewährung in Stellen mit besonderer Verantwortung, z. B. als Leiter eines Gesamtbetriebes
16. **Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen** mit Anerkennung oder nach einjähriger Bewährung
17. **Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen**

#### **Verg.Gr. V b**

18. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 16** nach mindestens sechsjähriger Eingruppierung in der Verg.Gr. VI b bei überdurchschnittlichen Leistungen
19. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 17** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VI b
20. **Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen** in Stellen, die nach Art und Umfang der Tätigkeit von besonderer Bedeutung sind \*

#### **Verg.Gr. IV b**

21. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 20** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b

## **V Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen<sup>1)</sup>**

#### **Verg.Gr. X**

1. **Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen** ohne Ausbildung \*

#### **Verg.Gr. IX b**

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. X
3. **Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen** mit Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung \*

#### **Verg.Gr. IX a**

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. IX b
5. **Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen** mit Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung \*

#### **Verg.Gr. VIII**

6. **Meister** mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärt-

nerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen \*

7. **Gärtnermeister** in kleineren Arbeitsbereichen<sup>2)</sup> mit einem geringeren Maß von Verantwortung \*
8. **Gärtnermeister** in der Stellung von Verwaltern kleinerer Friedhöfe<sup>3)</sup> \*

#### Verg.Gr. VII

9. **Mitarbeiter der Fallgruppen 5, 6, 7 und 8** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
10. **Meister** mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.Gr. VIII oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen \*
11. **Gärtnermeister** in größeren Arbeitsbereichen<sup>2)</sup> mit einem höheren Maß von Verantwortung \*
12. **Gärtnermeister** in der Stellung von Verwaltern mittlerer Friedhöfe<sup>3)</sup> \*
13. **Verwalter in Landwirtschaftsbetrieben** ohne Fachausbildung \*

#### Verg.Gr. VI b

14. **Mitarbeiter der Fallgruppen 10, 11, 12 und 13** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
15. **Meister** mit langjähriger Bewährung in der Fallgruppe 10 oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche<sup>2)</sup> zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind
16. **Gärtnermeister**, die sich aus der Fallgruppe 11 dadurch herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich<sup>2)</sup> mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind
17. **Gärtnermeister**, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche<sup>2)</sup> zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind
18. **Gärtnermeister** in der Stellung von Verwaltern größerer Friedhöfe<sup>3)</sup>

#### Verg.Gr. V c

19. **Gärtnermeister**, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich<sup>2)</sup> mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit wesentlich aus den Fallgruppen 15 und 16 herausheben<sup>4)</sup>
20. **Gärtnermeister**, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten der Fallgruppen 15, 16 oder 17 unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben<sup>4)</sup>

21. **Gärtnermeister** in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe<sup>3)</sup>\*)

22. **Verwalter kleinerer Landwirtschaftsbetriebe** mit Fachausbildung

#### Verg.Gr. V b

23. **Verwalter größerer Landwirtschaftsbetriebe** mit Fachausbildung \*

#### Verg.Gr. IV b

24. **Mitarbeiter der Fallgruppe 23** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b

#### Anmerkungen:

- 1) Für Gartenbautechniker ist der Tarifvertrag vom 26. 10. 1965 anzuwenden (vgl. Anhang).
- 2) Arbeitsbereiche sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Verg.Gr. VI b sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
- 3) Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 Hektar groß. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von 3 bis 5 Hektar. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 Hektar überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 15 Hektar.
- 4) Erhalten nach sechsmonatiger Bewährung in einer Meistertätigkeit der Verg.Gr. V c eine monatliche Zulage in Höhe der jeweiligen Aufrückungszulage I der Verg.Gr. V b § 23a BAT gilt sinngemäß mit der Maßgabe, daß Nr. 7 Satz 2 durch folgenden Satz ersetzt wird: „Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei den in Nr. 2 genannten Arbeitgebern um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.“

## VI Verwaltung

### ALLGEMEINER VERWALTUNGSDIENST

#### Verg.Gr. X

1. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit \*

#### Verg.Gr. IX b

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
3. **Mitarbeiter in der Verwaltung**
  - a) mit einfacher Tätigkeit \*
  - b) mit einfacher Tätigkeit an Buchungs- und Rechenmaschinen \*
4. **Mitarbeiter im Fernsprechdienst** \*

#### Verg.Gr. IX a

5. **Mitarbeiter der Fallgruppen 3 und 4** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

#### Verg.Gr. VIII

6. **Mitarbeiter in der Verwaltung**
  - a) mit schwierigerer Tätigkeit \*
  - b) mit schwierigerer Tätigkeit an Buchungs- und Rechenmaschinen \*
  - c) mit abgeschlossener kirchlicher Verwaltungslehre oder entsprechender Ausbildung \*
7. **Mitarbeiter im Fernsprechdienst** in großen Vermittlungsstellen \*

#### Verg.Gr. VII

8. **Mitarbeiter der Fallgruppen 6 und 7** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
9. **Mitarbeiter in der Verwaltung**
  - a) in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern \*
  - b) mit gründlichen Fachkenntnissen an Buchungs- und Rechenmaschinen \*

#### Verg.Gr. VI b

10. **Mitarbeiter der Fallgruppe 9** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
11. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup>
  - a) in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
  - b) als Leiter von Kanzleien
  - c) als Leiter von Kassen
  - d) als Leiter von Registraturen

#### Verg.Gr. V c

12. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit Prüfung für den mittleren kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup> in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

#### Verg.Gr. V b

13. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup>
  - a) in Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen<sup>2)</sup> erfordern \*
  - b) als Leiter von Kassen mit mehreren Mitarbeitern im Kassendienst \*
  - c) als Leiter von Registraturen mit besonderer Bedeutung \*
14. **Verwaltungsleiter** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup> in Krankenhäusern bis zu 100 Betten oder in sonstigen Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission bis zu 150 Betten \*

#### Verg.Gr. IV b

15. **Mitarbeiter der Fallgruppen 13 und 14** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b
16. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup>, die sich aus der Fallgruppe 13 a dadurch herausheben, daß sie eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben
17. **Verwaltungsleiter** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup> in Krankenhäusern mit 100 bis 200 Betten oder in sonstigen Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission mit 150 bis 400 Betten

#### Verg.Gr. IV a

18. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup>, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs aus der Fallgruppe 16 herausheben

19. **Verwaltungsleiter** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup> in Krankenhäusern mit mehr als 200 Betten oder in sonstigen Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission mit mehr als 400 Betten

#### Verg.Gr. III

20. **Mitarbeiter in der Verwaltung** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup>, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 18 herausheben
21. **Verwaltungsleiter** mit Prüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst<sup>1)</sup> in Krankenhäusern mit mehr als 300 Betten oder in sonstigen Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission mit mehr als 500 Betten nach zehnjähriger Bewährung als Verwaltungsleiter

#### Verg.Gr. II a

22. **Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung** und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>3)</sup> \*
23. **Leiter von Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstigen Einrichtungen der Inneren Mission** mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung \*
24. **Verwaltungsleiter von Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstigen Einrichtungen der Inneren Mission** mit abgeschlossener Hochschulbildung \*

#### Verg.Gr. I b

25. **Mitarbeiter der Fallgruppen 22, 23 und 24**
  - a) mit zweiter Staatsprüfung nach elfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.-Gr. II a
  - b) ohne zweite Staatsprüfung nach fünfzehnjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. II a
26. **Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung**, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Fallgruppe 22 herausheben, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>3)</sup>
27. **Mitarbeiter der Fallgruppe 22**, denen mindestens drei Mitarbeiter der Verg.Gr. II a oder I b ständig unterstellt sind
28. **Leiter großer Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstiger großer Einrichtungen der Inneren Mission** mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch besondere Verantwortung aus der Fallgruppe 23 herausheben
29. **Verwaltungsleiter großer Anstalten, Ausbildungsstätten oder sonstiger großer Einrichtungen der Inneren Mission** mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die

sich durch besondere Verantwortung aus der Fallgruppe 24 herausheben

30. **Abteilungs- oder Referatsleiter** mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, in Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission oder in entsprechender Stellung

**Verg.Gr. I a**

31. **Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung**, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 26 herausheben, sowie sonstige Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>3)</sup>

**Anmerkungen:**

- 1) Dies gilt nicht für Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission, die von freien Rechtsträgern unterhalten werden. In Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission, die von der verfaßten Kirche unterhalten werden, kann aus besonderen Gründen vom Landeskirchenamt Befreiung vom Prüfungserfordernis erteilt werden.
- 2) Gründliche, umfassende Fachkenntnisse sind gegenüber den in den Fallgruppen 11a und 12 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen vertiefte und erweiterte Kenntnisse.
- 3) Die Tätigkeiten der „sonstigen Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“, müssen solche sein, wie sie üblicherweise von den Mitarbeitern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ausgeübt werden.

**BÜCHEREI- und ARCHIVDIENST**

**Verg.Gr. X**

1. **Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven** mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit \*

**Verg.Gr. IX b**

2. **Mitarbeiter der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
3. **Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven** mit einfacher Tätigkeit \*

**Verg.Gr. IX a**

4. **Mitarbeiter der Fallgruppe 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

**Verg.Gr. VIII**

5. **Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven** mit schwierigerer Tätigkeit \*

**Verg.Gr. VII**

6. **Mitarbeiter der Fallgruppe 5** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
7. **Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven** mit gründlichen Fachkenntnissen \*

**Verg.Gr. VI b**

8. **Mitarbeiter der Fallgruppe 7** nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VII
9. **Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven** in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

**Verg.Gr. V b**

10. **Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven** mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Bibliotheks- oder Archivdienst und entsprechender Tätigkeit \*

**Verg.Gr. IV b**

11. **Mitarbeiter der Fallgruppe 10** nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. V b

**MITARBEITER IN TREUHANDSTELLEN**

**Verg.Gr. V b**

1. **Bilanzbuchhalter** im Prüfungsdienst

**Verg.Gr. IV b**

2. **Prüfungsassistenten**

**Verg.Gr. IV a**

3. **Mitarbeiter der Fallgruppe 2** nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IV b

**Verg.Gr. III**

4. **Prüfer**

**Verg.Gr. II a**

5. **Prüfer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung** \*

**Verg.Gr. I b**

6. **Mitarbeiter der Fallgruppe 5**
- a) mit zweiter Staatsprüfung nach elfjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. II a
- b) ohne zweite Staatsprüfung nach fünfzehnjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. II a

**SCHREIBKRÄFTE, STENOTYPISTINNEN, SEKRETÄRINNEN**

**Verg.Gr. X**

1. **Schreibkräfte** \*

**Verg.Gr. IX b**

2. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. X
3. **Stenotypistinnen** \*

**Verg.Gr. IX a**

4. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3** nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. IX b

**Verg.Gr. VIII**

5. **Stenotypistinnen** mit schwierigerer Tätigkeit \*

**Verg.Gr. VII**

6. **Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5** nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Verg.Gr. VIII
7. **Stenotypistinnen** mit schwieriger, vielseitiger und weitgehend selbständiger Tätigkeit

**Anmerkung:**

1) Ferner gilt z. Z. die Verfügung vom 6. 11. 1965 — Az. 29408/66/B 9 - 16 - (KABL. S. 144):

„Bis zu einer allgemeinen Neuordnung der Vergütung der Stenotypistinnen bzw. Sekretärinnen durch Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung können in Einzelfällen aufgrund von Ausnahmegenehmigungen Mitarbeiterinnen in der Stellung von Sekretärinnen mit einer für ihren Aufgabenkreis förderlichen Ausbildung (z. B. BDS-Sekretärinnenausbildung) in die Verg.Gr. VI b BAT eingruppiert werden, wenn sie nach ihrer Dienstanzweisung in erheblichem Umfang schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben (z. B. organisatorischer Art) wahrzunehmen haben; die Aufgaben müssen durch die Art der Dienststelle bedingt und dürfen nicht überwiegend Verwaltungsdienst im Sinne der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Verwaltungsdienst sein.“

## ANHANG ZUR ALLGEMEINEN VERGÜTUNGSORDNUNG

Neben der Allgemeinen Vergütungsordnung sind auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst die folgenden Tarifverträge in der jeweils für das Land Nordrhein-Westfalen geltenden Fassung entsprechend anzuwenden:

1. Tarifvertrag vom 17. 12. 1963 über die Eingruppierung der Angestellten im Lochkartenwesen
2. Tarifvertrag vom 17. 12. 1963 über die Ein-

gruppierung der Angestellten an speicherprogrammierten Informationsverarbeitungsanlagen

3. Tarifvertrag vom 27. 5. 1964 über die Eingruppierung der an Kleinrechenanlagen beschäftigten Angestellten
4. Tarifvertrag vom 26. 10. 1965 über die Eingruppierung der gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnischen Angestellten

### 9. Änderung und Ergänzung der Durchführungsbestimmungen zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten zugleich Durchführungsbestimmungen zu den Vorschriften über den Bewährungsaufstieg der Angestellten <sup>1)</sup>

Landeskirchenamt  
Az.: 20260/66/B 9—16

Bielefeld, den 5. 8. 1966

Auf Grund des Artikels 4 der 1. Notverordnung zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26. 7. 1961 (KABl. S. 73) werden folgende Durchführungsbestimmungen erlassen:

#### I

#### Zur Durchführung der Vorschriften über den Bewährungsaufstieg

1. Der **Bewährungsaufstieg** beinhaltet, daß der Angestellte ohne Änderung seiner Tätigkeit nach einer bestimmten Bewährungszeit in die nächsthöhere Vergütungsgruppe höhergruppiert wird. Der Bewährungsaufstieg ist eingeführt worden für Angestellte

der Vergütungsgruppe	in die Vergütungsgruppe	nach einer Bewährungszeit von ... Jahren
X	IX b (= IX alt)	2
IX b (= IX alt)	IX a	2
VIII	VII	3
VII	VI b	12
V a / V b	IV b	6
II a	I b	11 (für Angestellte mit 2. Staatsprüfung)  15 (für Angestellte ohne 2. Staatsprüfung)

2. Im Zusammenhang mit der Einführung des Bewährungsaufstiegs sind folgende strukturelle Maßnahmen getroffen worden:

- a) Die bisherige Vergütungsgruppe IX ist **Vergütungsgruppe IX b** geworden; die Grundvergütungssätze sind unverändert geblieben.
- b) Zwischen die Vergütungsgruppen IX b (= IX alt) und VIII ist die **Vergütungsgruppe IX a** eingefügt worden. Diese Vergütungsgruppe ist ausschließlich Aufstiegsgruppe für die Angestellten der Vergütungsgruppe IX b

(=IX alt), die im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert werden.

- c) Die Anfangsgrundvergütung und der Höchstbetrag der Grundvergütung der **Vergütungsgruppe VIII** sind erhöht worden.
  - d) In der **Vergütungsgruppe VI b** sind die Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte mit technischer Ausbildung gestrichen worden. Diese Angestellten sind nunmehr tariflich sofort in die Vergütungsgruppe V a einzugruppieren.
  - e) Die **Vergütungsgruppe V c**, die bisher auf die Tätigkeitsmerkmale der handwerklichen Angestellten beschränkt war, ist nunmehr auch den anderen Diensten eröffnet worden. Angestellte der Vergütungsgruppe V c, die sich sechs Jahre in einer Meistertätigkeit der Vergütungsgruppe V c bewährt haben, erhalten eine Zulage in Höhe der jeweiligen Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe V b.
  - f) Die bisherigen Vergütungsgruppen III und II sind zur **Vergütungsgruppe II a** zusammengefaßt worden. Während die Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe II a gegenüber der Anfangsgrundvergütung der bisherigen Vergütungsgruppe II um einen Steigerungsbetrag herabgesetzt worden ist, entspricht der Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe II a dem der bisherigen Vergütungsgruppe II.
  - g) In die Vergütungsgruppe II a sind nicht alle Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe III übernommen worden, vielmehr ist für einen Teil der der bisherigen Vergütungsgruppe III zugehörenden Angestelltengruppen die **Vergütungsgruppe II b** eingeführt worden. Die Vergütungssätze der Vergütungsgruppe II b entsprechen denen der bisherigen Vergütungsgruppe III.
  - h) Zwischen die Vergütungsgruppen IV a und II b ist die neue **Vergütungsgruppe III** eingefügt worden.
3. **Zu § 1 Nr. 4 (Zu § 27 Abschn. A BAT)**
    - a) Die Anfangsgrundvergütung der neuen Vergütungsgruppe III ist mit Beginn des Monats zu zahlen, in dem der Angestellte das 21. Lebensjahr vollendet.

1) Entnommen dem Gem.RdErl. des Finanzministers und des Innenministers NW. vom 28. 4. 1966 (MBl. NW. S. 900), der den Anforderungen des kirchlichen Dienstes entsprechend ergänzt worden ist.

- b) Die Vergütungsgruppen II a und II b gelten, obgleich sie unterschiedliche Vergütungssätze aufweisen, im vergütungsrechtlichen Sinne als eine Vergütungsgruppe, nicht aber die Vergütungsgruppen IX a und IX b. Das hat zur Folge, daß z. B. die Grundvergütung eines Angestellten der Vergütungsgruppe III, der in die Vergütungsgruppe II a höhergruppiert wird, nach § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT lediglich um die Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe II a zu erhöhen ist; dagegen wird die Grundvergütung eines Angestellten der Vergütungsgruppe IX b, der in die Vergütungsgruppe VIII höhergruppiert wird, um die Aufrückungszulagen der Vergütungsgruppen IX a und VIII erhöht.
- 4. Zu § 5 (Überleitung am 1. Januar 1966)**
- a) **Zu Abs. 1 Nr. 1**
- aa) Nach dem Buchstaben b sind auch die Angestellten der bisherigen Vergütungsgruppe III unter Beibehaltung der ihnen am 1. Januar 1966 nach bisherigem Recht zustehenden Grundvergütung in die Vergütungsgruppe II b übergeleitet, die nicht die Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.
- bb) Die Angestellten der genannten Vergütungsgruppen behalten die ihnen am 1. Januar 1966 nach bisherigem Recht zustehende Grundvergütung, wenn diese höher ist als die sich nach diesem Tarifvertrag ergebende Grundvergütung.
- Beispiel:**
- Angestellter A, geboren am 3. Februar 1926, eingestellt am 1. Juli 1965 nach Vergütungsgruppe I a.
- Grundvergütung in Vergütungsgruppe I a nach § 27 Abschn. A Abs. 3 BAT i. V. m. dem Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT am 31. Dezember 1965 1 649,— DM
- Grundvergütung in Vergütungsgruppe I a nach der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag am 1. Januar 1966 1 591,— DM
- Die Grundvergütung von 1 649,— DM ist weiterzuzahlen.
- b) **Zu Abs. 1 Nr. 2**
- Bei Angestellten der Vergütungsgruppe VIII, die am 31. Dezember 1965 den Höchstbetrag der Grundvergütung dieser Vergütungsgruppe bezogen haben und mit Wirkung vom 1. Januar 1966 z. B. in die Vergütungsgruppe VII höhergruppiert werden, ist die Grundvergütung ggf. zunächst nach Nr. 4 festzusetzen und dann um die Aufrückungszulage zu erhöhen.
- Beispiele:**
- aa) Angestellter B, geboren am 15. Februar 1905, eingruppiert in Vergütungsgruppe VIII, Höchstbetrag der Grundvergütung dieser Vergütungsgruppe seit dem 1. Februar 1963, wird am 1. Januar 1966 in die Vergütungsgruppe VII höhergruppiert.
- Die nach § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT ab 1. Januar 1966 zu zahlende Grundvergütung ist wie folgt zu berechnen:
- Grundvergütung am 31. Dezember 1965 599,— DM
- Nächste Steigerung in Vergütungsgruppe VIII nach § 5 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. dem Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT am 1. Februar 1964; Steigerungsbetrag zahlbar ab 1. Januar 1966 14,— DM
- Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe VII ab 1. Januar 1966 27,— DM
- Ab 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung 640,— DM
- Nach der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag am 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung 647,— DM
- Ab 1. Januar 1966 ist die Grundvergütung von 647,— DM zu zahlen.
- bb) Angestellter C, geboren am 15. Juni 1905, eingruppiert in Vergütungsgruppe VIII, Höchstbetrag der Grundvergütung dieser Vergütungsgruppe seit dem 1. Juni 1961, wird am 1. Januar 1966 in die Vergütungsgruppe VII höhergruppiert.
- Die nach § 27 Abschnitt A Abs. 2 BAT ab 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung ist wie folgt zu berechnen:
- Grundvergütung am 31. Dezember 1965 599,— DM
- Nächste Steigerungen in Vergütungsgruppe VIII nach § 5 Nr. 4 i. V. m. dem Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT am 1. Juni 1962 und 1. Juni 1964; Steigerungsbeträge (2 × 14,— DM) ab 1. Januar 1966 zahlbar, jedoch nicht mehr als der Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe VIII 620,— DM
- Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe VII ab 1. Januar 1966 27,— DM
- Ab 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung 647,— DM
- cc) Angestellter D, geboren am 15. Juni 1905, eingruppiert in Vergütungsgruppe VIII, Höchstbetrag der Grundvergütung dieser Vergütungsgruppe seit dem 1. Juni 1959, wird am 1. Januar 1966 in die Vergütungsgruppe VII höhergruppiert.
- Die nach § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT ab 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung ist wie folgt zu berechnen:
- Grundvergütung am 31. Dezember 1965 (Höchstbetrag zuzüglich 2,— DM gemäß



§ 4 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 des Tarifvertrages vom 26. April 1960 über die Neuregelung der Angestelltenvergütungen) 601,— DM

Nächste Steigerungen in Vergütungsgruppe VIII nach § 5 Nr. 4 i. V. m. dem Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT am 1. Juni 1960, 1. Juni 1962 und 1. Juni 1964; Steigerungsbeträge ( $3 \times 14,—$  DM) ab 1. Januar 1966 zahlbar, jedoch nicht mehr als der Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe VIII 620,— DM

Aufrückungszulage der Vergütungsgruppe VII ab 1. Januar 1966 27,— DM

Ab 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung 647,— DM

c) **Zu Abs. 1 Nr. 3**

Für die Anwendung dieser Vorschrift geben wir folgendes

**Beispiel:**

Angestellter E, geboren am 15. Februar 1940, eingestellt am 1. Juni 1965 nach Vergütungsgruppe VIII.

Am 31. Dezember 1965 nach bisherigem Recht bezogene Grundvergütung 461,— DM

Nach der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag am 1. Januar 1966 zustehende Grundvergütung 479,— DM

Ab 1. Januar 1966 ist die Grundvergütung von 479,— DM zu zahlen.

d) **Zu Abs. 1 Nr. 4**

Wegen der Anwendung dieser Vorschrift wird auf die unter Buchstabe b aufgeführten Beispiele verwiesen.

5. **Zu § 6 (Besitzstandswahrung)**

Infolge der niedrigeren Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe II a gegenüber der Anfangsgrundvergütung der bisherigen Vergütungsgruppe II ist die nach § 27 Abschn. A Abs. 3 BAT nach neuem Recht festgesetzte Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a in allen Altersstufen und die der Vergütungsgruppe II a in der Altersstufe vom vollendeten 25. bis zum 27. Lebensjahr niedriger als die nach bisherigem Recht festgesetzte Grundvergütung.

**Beispiele:**

a) Angestellter F, geboren am 5. August 1924, eingestellt am 1. Februar 1966 nach Vergütungsgruppe I a.

Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a nach bisherigem Recht (Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT) am 1. Februar 1966 1 707,— DM

Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a nach neuem Recht (Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag) am 1. Februar 1966 1 649,— DM

Die nach bisherigem Recht festgesetzte Grundvergütung von 1 707,— DM ist weiterzuzahlen.

b) Angestellter G, geboren am 15. April 1939, eingestellt am 1. März 1966 nach Vergütungsgruppe II a (II alt).

Grundvergütung der Vergütungsgruppe IIa (II alt) nach bisherigem Recht (Anlage 2 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 4 zum BAT) am 1. März 1966 1 114,— DM

Grundvergütung der Vergütungsgruppe II a nach neuem Recht (Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag) am 1. März 1966 1 056,— DM

Die nach bisherigem Recht festgesetzte Grundvergütung von 1 114,— DM ist weiterzuzahlen.

6. Für die Höhergruppierungen, die sich durch die Anwendung der Bestimmungen über den Bewährungsaufstieg ergeben, ist die **Genehmigung** des Superintendenten bzw. des Landeskirchenamts entsprechend unserer Verfügung vom 8. 5. 1964 — Az. 9849 II/B 9—01 — (KABl. 1964 S. 46) erforderlich. Dem Genehmigungsantrag ist ein lückenloser Nachweis über die Dauer der Bewährungszeiten beizufügen.

## II

### **Änderung und Ergänzung der Durchführungsbestimmungen zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten**

Die Durchführungsbestimmungen zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 10. 8. 1961 werden wie folgt geändert und ergänzt:

#### **Abschnitt B — Zur Durchführung des BAT im einzelnen —**

1. **Ziffer 3** (Zu § 3)

Buchstabe b wird gestrichen

2. Folgende Ziffer 15 a wird eingefügt:

„15 a. **Zu § 23a**

a) Voraussetzung für die Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs ist die Erfüllung eines mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgen soll. (Die Vorbemerkung Nr. 6 zur Allgemeinen Vergütungsordnung ist zu beachten.) Dieses Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn der Angestellte auf Grund des Tätigkeitsmerkmals tariflich richtig in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist. Es ist nicht erfüllt, wenn der Angestellte übertariflich in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist.

b) Übt der Angestellte mehrere Tätigkeiten aus und fallen diese nicht alle unter ein mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal, so ist für die Entscheidung, ob er an dem Bewährungsaufstieg teilnimmt, die überwiegende Tätigkeit maßgebend (§ 22 Abs. 1 und § 23).

Nach den Tätigkeitsmerkmalen des Bewährungsaufstiegs ist nicht erforderlich, daß der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit stets ein mit dem Hinweis-

zeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt hat. Er muß lediglich irgendein Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, aus der er aufsteigen soll, oder einer höheren Vergütungsgruppe (§ 23 a Nr. 5) erfüllt haben. Er muß aber im Zeitpunkt der Erfüllung der Bewährungszeit ein mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen. Die Zeit, in der der Angestellte auf Grund des Tätigkeitsmerkmals im Wege des Bewährungsaufstiegs eingruppiert war, rechnet die Bewährungszeit zum Aufstieg in die Vergütungsgruppen IX a und VI b nicht mit.

Unter § 23 a Nr. 5 Buchst. b fallen Zeiten, während derer der Angestellte die Voraussetzungen für die Höhergruppierung in die höhere Vergütungsgruppe nach § 23 Abs. 1 BAT noch nicht erfüllt hatte, sowie Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 24.

- c) Die Bewährungszeit darf — von den in § 23 a Nr. 4 aufgeführten Ausnahmen abgesehen — nur jeweils bis zu sechs Monaten unterbrochen sein; bei einer längeren Unterbrechung gehen die vor der Unterbrechung liegenden Bewährungszeiten verloren.

Neben den in § 23 a Nr. 4 aufgeführten Ausnahmen ist auch eine Unterbrechung nach § 9 a Abs. 2 Mutterschutzgesetz unschädlich; die Zeit der Unterbrechung rechnet jedoch nicht als Bewährungszeit.

Hat der Angestellte jedoch einmal die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg erfüllt, so besteht der Anspruch auch nach einem Ausscheiden für ein neues Arbeitsverhältnis, sofern die in § 23 a Nr. 8 festgesetzten Fristen nicht überschritten werden. Die Bewährungszeit braucht nicht bei dem Arbeitgeber zurückgelegt zu sein, bei dem der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert werden soll. Der Katalog der Arbeitgeber in § 23 a Nr. 3 entspricht dem in § 20 Abs. 2 Buchst. a, c und f. Die Bewährungszeit kann auch bei einem Arbeitgeber zurückgelegt sein, dessen Tarifrecht den Bewährungsaufstieg nicht kennt. Artikel 1 Abs. 3 Nr. 6 der 1. Notverordnung zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26. 7. 1961 (KABl. S. 73) gilt entsprechend.

- d) Zeigt sich während des Laufes der Bewährungsfrist, daß der Angestellte sich nicht bewährt, so ist das Versagen des Angestellten festzuhalten und dem Angestellten sofort zu eröffnen. In diesem Fall beginnt die Bewährungszeit von dem Zeitpunkt an zu laufen, von dem an er sich den auftretenden Anforderungen gewachsen zeigt.

Sollen auf die Bewährungszeit Zeiten angerechnet werden, die der Angestellte bei einem

anderen Arbeitgeber zurückgelegt hat, so hat der Angestellte den Nachweis der Bewährung durch eine entsprechende Bestätigung des früheren Arbeitgebers zu erbringen. Der Nachweis kann durch die Vorlage eines qualifizierten Zeugnisses (§ 61 Abs. 1 Satz 2) erbracht werden, sofern er sich aus diesem Zeugnis mit hinreichender Sicherheit ergibt.

- e) Ein „doppelter Bewährungsaufstieg“ ist ausgeschlossen; so kann z. B. der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs aus der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII aufgerückt ist, nicht auch im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe VI b höhergruppiert werden, solange er nicht ein mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VII erfüllt.

Die Zeit, in der der Angestellte auf Grund des Tätigkeitsmerkmals im Wege des Bewährungsaufstiegs eingruppiert war, rechnet für die Bewährungszeit zum Aufstieg in die Vergütungsgruppen IX a und VI b nicht mit. Zu § 23 a Nr. 7 wird daher zur Vermeidung späterer Schwierigkeiten und arbeitsrechtlicher Streitigkeiten empfohlen, den Zeitpunkt, zu dem der Angestellte auf Grund einer anderen Tätigkeit in die Vergütungsgruppe einzugruppiert gewesen wäre, die er im Wege des Bewährungsaufstiegs erreicht hat, in jedem Falle — also auch ohne Antrag des Angestellten — festzuhalten.

- f) Für die Anrechnung auf die Bewährungszeit ist zu berücksichtigen, daß

aa) für den Bewährungsaufstieg aus der Vergütungsgruppe V b in die Vergütungsgruppe IV b den Zeiten in der Vergütungsgruppe V b diejenigen Zeiten gleichstehen, die vor dem 1. Januar 1960 in solchen Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b verbracht wurden, die auf Grund des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 (MBl. NW. 1960 S. 502) als Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b bewertet worden sind,

bb) für den Bewährungsaufstieg aus der Vergütungsgruppe II a in die Vergütungsgruppe I b

den Zeiten in der Vergütungsgruppe II a diejenigen Zeiten gleichstehen, die vor dem 1. Januar 1966 in der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind, der zweiten Staatsprüfung die Bestallung als Arzt und die zweite theologische Prüfung gleichstehen,

cc) in anderen Fällen der tariflichen Höherbewertung einer Tätigkeit die in der früheren niedrigeren Vergütungsgruppe zurückgelegten Zeiten auf die Bewährungszeit nicht angerechnet werden.

## Anderung der Vergütung der kirchlichen Angestellten auf Grund des Vergütungstarifvertrages Nr. 5 zum BAT vom 1. 7. 66

Auf Grund des Artikels 2 der 1. Notverordnung zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26. 7. 1961 (KABl. 1961 S. 73) wird 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. der „Vergütungstarifvertrag Nr. 5 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)“ vom 1. Juli 1966 für anwendbar erklärt. Er ist ab 1. April 1966 anzuwenden und bestimmt<sup>1)</sup>:

### § 1

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten, die

a) unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),

b) . . .  
fallen.

### § 2

Angestellte, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen

(1) Die Grundvergütungen, die Steigerungsbeträge und die Aufrückungszulagen (§ 26 Abs. 3 BAT) sind die unter die Anlage 1 a zum BAT<sup>2)</sup> fallenden Angestellten

a) im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Zeit vom 1. April 1966 bis 30. September 1966 und für die Zeit vom 1. Oktober 1966 an  
in der Anlage 1a,

b) . . .  
festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die unter die Anlage 1 a zum BAT<sup>2)</sup> fallenden Angestellten, die im Zeitpunkt der Einstellung das 21. bzw. 25. Lebensjahr bereits überschritten haben (§ 27 Abschn. A Abs. 3 BAT), ergeben sich

a) im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Zeit vom 1. April 1966 bis 30. September 1966  
aus der Anlage 2a,  
für die Zeit vom 1. Oktober 1966 an  
aus der Anlage 2 b,

b) . . .

(3) Die Grundvergütungen für die unter die Anlage 1 a zum BAT<sup>2)</sup> fallenden Angestellten, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 BAT), ergeben sich

a) im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Zeit vom 1. April 1966 bis 30. September 1966 und

für die Zeit vom 1. Oktober 1966 an  
aus der Anlage 3 a,

b) . . .

(4) Die Grundvergütungen und die Steigerungsbeträge (§ 26 Abs. 3 BAT) für die unter die Anlage 1 b zum BAT<sup>2)</sup> fallenden Angestellten sind für die Zeit vom 1. April 1966 bis 30. September 1966

in der Anlage 4 a,

für die Zeit vom 1. Oktober 1966 an

in der Anlage 4 b

festgelegt.

§ 3

. . .

§ 4

### Änderung von BAT-Vorschriften

(1) § 27 BAT wird in der für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder bis 31. März 1966 geltenden Fassung mit Wirkung vom 1. April 1966 für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder mit folgenden Änderungen wieder in Kraft gesetzt:

a) In Abschnitt A Abs. 2 Satz 1 wird hinter dem Wort „Aufrückungszulage“ die Zahl „I“ eingefügt.

b) Abschnitt A Abs. 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Einstellung das 21. bzw. 25. Lebensjahr bereits überschritten hat, erhält die Grundvergütung, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres in der Eingangsgruppe seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen und am Tage der Einstellung in die Anstellungsgruppe unter Zuerlegung der Aufrückungszulage II höhergruppiert worden wäre, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung der Anstellungsgruppe.“

(2) § 28 Abs. 1 BAT erhält folgende Fassung:

a) Für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder:  
„Angestellte der Vergütungsgruppen V a, V b, VI bis X, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, und Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II b, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollenden, eine wie folgt gestaffelte Grundvergütung: in den Vergütungsgruppen V a, V b, VI bis X nach Vollendung des 18. Lebensjahres 88 v. H., nach Vollendung des 19. Lebensjahres 92 v. H., nach Vollendung des 20. Lebensjahres 96 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1),

in den Vergütungsgruppen I b bis II b

vor Vollendung des 25. Lebensjahres 95 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1).“

1) Die für das kirchl. Arbeitsrecht nicht in Frage kommenden Bestimmungen sind weggelassen; diese Stellen sind durch Punkte gekennzeichnet.

2) Den Anlagen 1a und 1b zum BAT entsprechen die Anlagen 1 und 2 zur Notverordnung vom 12. 12. 1962 — Allgemeine Vergütungsordnung (KABl. 1966 S. 95) und Vergütungsordnung für das Krankenpflegepersonal (KABl. 1963 S. 40).

b) ...

(3) § 30 Abs. 1 BAT erhält folgende Fassung:  
„Unter die Anlage 1 a fallende Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung und dem Ortszuschlag eines einundzwanzigjährigen ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe und der gleichen Ortsklasse als Gesamtvergütung nachstehende Vomhundertsätze

vor Vollendung des 15. Lebensjahres 50 v. H.,  
nach Vollendung des 15. Lebensjahres 55 v. H.,  
nach Vollendung des 16. Lebensjahres 65 v. H.,  
nach Vollendung des 17. Lebensjahres 75 v. H.“

(4) bis (10) ...

#### § 5

Überleitung am 1. April 1966

(1) Für Angestellte, die am 31. März 1966 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das zu demselben Arbeitgeber am 1. April 1966 fortbestanden hat, gilt folgendes:

A. Angestellte im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die unter die Anlage 1 a zum BAT<sup>2)</sup> fallen

1. a) Für die Angestellten, die am 1. April 1966 das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet hatten, werden die am 1. April 1966 nach dem bis zum 31. März 1966 geltenden Recht zustehenden Grundvergütungen um 6 v. H., höchstens jedoch um 6 v. H. der jeweiligen Höchstbeträge der Grundvergütungen der Anlage 1 a zum Vergütungsstarifvertrag Nr. 4 zum BAT in der Fassung des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg für Angestellte des Bundes und der Länder vom 25. März 1966 erhöht. Pfennigbeträge, die sich hierbei ergeben, werden bis zu 49 Pf auf volle Deutsche Mark abgerundet, sonst aufgerundet.

b) Für die Angestellten, denen vom 1. April 1966 an ein Steigerungsbetrag zusteht, wird die am 31. März 1966 zustehende Grundvergütung zunächst um den Steigerungsbetrag nach dem bisherigen Recht erhöht. Die so errechnete Grundvergütung wird nach Buchstabe a erhöht.

c) Für die Angestellten, die mit Wirkung vom 1. April 1966 höhergruppiert worden sind oder höhergruppiert werden, wird zunächst die Grundvergütung errechnet, die ihnen am 1. April 1966 ohne die Höhergruppierung nach den Buchstaben a oder b zustehen würde. Die so ermittelte Grundvergütung wird dann um die Aufrückungszulage I der höheren, gegebenenfalls auch um die der dazwischenliegenden Vergütungsgruppen erhöht.

d) Ist nach den Buchstaben a, b oder c am 1. April 1966 zustehende erhöhte Grundvergütung niedriger als der Betrag, der dem Angestellten als Neueingestelltem nach der Anlage 2 a zustehen würde, so bildet dieser Betrag die Grundvergütung.

2. Die Angestellten, die am 1. April 1966 das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet hatten, erhalten die Grundvergütungen nach der Anlage 3 a

B. ...

C. Angestellte, die unter die Anlage 1 b zum BAT<sup>2)</sup> fallen

Die Angestellten erhalten die Grundvergütung, die nach der Anlage 4 a an die Stelle ihrer bisherigen Grundvergütung tritt.

D. ...

#### § 6

Überleitung am 1. Oktober 1966

(1) Für Angestellte, die am 30. September 1966 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das zu demselben Arbeitgeber am 1. Oktober 1966 fortbesteht, gilt folgendes:

A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT<sup>2)</sup> fallen

1. a) Für Angestellte, die am 1. Oktober 1966 das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet haben, werden die am 1. Oktober 1966 nach dem bis zum 30. September 1966 geltenden Recht zustehenden Grundvergütungen um 2 v. H., höchstens jedoch um 2 v. H. der jeweiligen bis zum 30. September 1966 geltenden Höchstbeträge der Grundvergütungen nach der Anlage 1 a bzw. 1 b dieses Tarifvertrages erhöht. Pfennigbeträge, die sich hierbei ergeben, werden bis zu 49 Pf auf volle Deutsche Mark abgerundet, sonst aufgerundet.

b) Für die Angestellten, denen vom 1. Oktober 1966 an ein Steigerungsbetrag zusteht oder die mit Wirkung vom 1. Oktober 1966 höhergruppiert werden, wird die am 30. September 1966 zustehende Grundvergütung zunächst um den Steigerungsbetrag oder um die Aufrückungszulage, im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder um die Aufrückungszulage I, nach dem bis zum 30. September 1966 geltenden Recht erhöht. Die so errechnete Grundvergütung wird nach Buchstabe a erhöht.

c) Ist die nach den Buchstaben a oder b am 1. Oktober 1966 zustehende erhöhte Grundvergütung niedriger als der Betrag, der dem Angestellten als Neueingestelltem nach der Anlage 2 b bzw. 2 d zustehen würde, so bildet dieser Betrag die Grundvergütung.

2. Die Angestellten, die am 1. Oktober 1966 das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet haben, erhalten die Grundvergütungen nach der Anlage 3 a bzw. 3 b.

B. Angestellte, die unter die Anlage 1 b zum BAT<sup>2)</sup> fallen

Die Angestellten erhalten die Grundvergütung, die nach der Anlage 4 b an die Stelle ihrer bisherigen Grundvergütung tritt.

C. ...

(2) Auf Angestellte, die am 1. Oktober 1966 im Anschluß an ein am 30. September 1966 beendetes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 27 Abschn. A Abs. 5 Satz 1 BAT eingestellt werden und deren Grundvergütung nach § 27 Abschn. A Abs. 5 BAT festgesetzt wird, ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

§ 7

...

§ 8

Überstundenvergütungen

(1) Die Überstundenvergütungen (§ 35 Abs. 2 BAT) betragen:

a) Im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder:

In Vergütungsgruppe	DM	In Vergütungsgruppe	DM
I b	7,40	Kr. I	3,40
II a	6,60	Kr. II	3,70
II b	6,60	Kr. III	4,20
III	6,40	Kr. IV	4,45
IV a	6,05	Kr. V	4,80
IV b	5,80	Kr. VI	5,25
V a und V b	5,40	Kr. VII	5,40
V c	5,25	Kr. VIII	5,55
VI a und VI b	4,80	Kr. IX	5,80
VII	4,20	Kr. X	6,05
VIII	3,70		
IX a	3,55		
IX b	3,40		
X	3,20		

b) ...

(2) Die Sätze nach Absatz 1 werden für jede volle Überstunde gezahlt. Ergibt sich bei der wöchentlichen Überstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr als

eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§ 9

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 1966 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die im unmittelbaren Anschluß an die auf eigenen Wunsch erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind. Öffentlicher Dienst im Sinne des Satzes 2 ist eine Beschäftigung

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

§ 10

Inkrafttreten ...

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 1966 in Kraft ...

Bielefeld, den 22. Juni 1966

**Die Leitung  
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

In Vertretung

Dr. Wolf

(L. S.)

Az. 202 61 / 66 / B 9—16

**Anlage 1 a**  
 (§ 2 Abs. 1 Buchst. a des Vergütungstarifvertrages Nr. 5)

**Grundvergütungen**  
**für Angestellte vom vollendeten 21. bis 25. Lebensjahre an**  
 (zu § 26 BAT)

Verg.Gr.	Anfangsgrundvergütung monatlich		Steigerungsbetrag monatl. DM	Aufrückungszulagen		Höchstbetrag der Grundvergütung monatlich	
	ab 1. 4. 1966 DM	ab 1. 10. 1966 DM		I monatl. DM	II monatl. DM	ab 1. 4. 1966 DM	ab 1. 10. 1966 DM
I a	1458	1487	77	110	73	2155	2198
I b	1300	1326	75	99	66	1974	2013
II a	1119	1141	63	99	66	1716	1750
II b	1031	1052	57	74	49	1549	1580
III	975	995	57	74	49	1549	1580
IV a	869	886	49	74	49	1412	1440
IV b	810	826	42	68	45	1196	1220
V a	709	723	39	60	40	1074	1095
V b	709	723	39	60	40	1047	1068
V c	658	671	35	57	38	950	969
VI a	620	632	27	53	35	928	947
VI b	620	632	27	53	35	860	877
VII	564	575	23	44	29	759	774
VIII	513	523	15	38	25	657	670
IX a	490	500	15	29	19	615	627
IX b	466	475	15	29	19	581	593
X	424	432	15	—	—	538	549

**Grundvergütungen**  
 für die nach Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres eingestellten Angestellten  
 (zu § 27 Abschn. A Abs. 3 BAT)

gültig vom 1. 4. 1966 bis 30. 9. 1966

Verg. Gr.	Eingangs- gruppe	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)																		
		21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.						
I a	II a	975	975	1016	1065	1114	1163	1212	1261	1310	1359	1408	1457	1510	1573	1636	1699	1762	1825	1855
I b	II a	869	869	881	920	959	998	1037	1076	1115	1141	1141	1141	1437	1500	1563	1626	1689	1752	1782
II a	II a	810	810	810	810	813	840	867	894	921	945	945	945	1308	1434	1497	1560	1623	1686	1716
II b	II b	709	709	714	741	768	795	822	849	876	900	900	900	1202	1316	1373	1430	1487	1544	1549
III	IV a	658	685	712	739	766	793	820	847	874	898	898	898	1088	1259	1310	1359	1408	1457	1461
IV a	V b	620	622	645	668	691	714	737	760	783	794	794	794	1065	1261	1310	1359	1408	1457	1461
IV b	VI b	564	564	572	587	602	617	632	647	662	677	677	677	1114	1261	1310	1359	1408	1457	1461
V a/b	VI b	513	525	540	555	570	585	600	615	625	625	625	625	1115	1261	1310	1359	1408	1457	1461
V c	VII	490	490	492	507	522	537	552	567	576	576	576	576	1115	1261	1310	1359	1408	1457	1461
VI a/b	VII	466	466	473	488	503	518	533	548	557	557	557	557	1115	1261	1310	1359	1408	1457	1461
VII	VIII	424	439	454	469	484	499	514	529	538	538	538	538	1115	1261	1310	1359	1408	1457	1461
VIII	IX b																			
IX a	X																			
IX b	X																			
X	X																			

**Anlage 2 b**  
(§ 2 Abs. 2 Buchst. a des Vergütungstarifvertrages Nr. 5)

**Grundvergütungen**  
für die nach **Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres** eingestellten Angestellten  
(zu § 27 Abschn. A Abs. 3 BAT)

gültig ab 1. 10. 1966

Verg. Gr.	Eingangs- gruppe	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)													
		21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	
I a	II a	1487	1487	1487	1487	1487	1487	1532	1595	1658	1721	1784	1847	1889	
I b	II a	1326	1326	1326	1326	1333	1396	1459	1522	1585	1648	1711	1774	1816	
II a	II a	1141	1204	1267	1330	1393	1456	1519	1582	1645	1708	1750	1750	1750	
II b	II b	1052	1109	1166	1223	1280	1337	1394	1451	1508	1565	1622	1679	1736	
III	IV a	995	1033	1082	1131	1180	1229	1278	1327	1376	1425	1474	1523	1572	
IV a	V b	886	886	895	934	973	1012	1051	1090	1129	1168	1207	1246	1285	
IV b	VI b	826	826	826	826	826	852	879	906	933	960	987	1014	1041	
V a/b	VI b	723	723	726	753	780	807	834	861	888	915	942	969	996	
V c	VI b	671	697	724	751	778	805	832	859	886	913	940	967	994	
VI a/b	VII	632	633	656	679	702	725	748	771	794	817	840	863	886	
VII	VIII	575	575	582	597	612	627	642	657	672	687	702	717	732	
VIII	IX b	523	534	549	564	579	594	609	624	639	654	669	684	699	
IX a	X	500	500	500	515	530	545	560	575	590	605	620	635	650	
IX b	X	475	475	481	496	511	526	541	556	571	586	601	616	631	
X	X	432	447	462	477	492	507	522	537	552	567	582	597	612	



**Anlage 3 a**

(§ 2 Abs. 3 Buchst. a des Vergütungstarifvertrages Nr. 5)

**Grundvergütungen  
für Angestellte unter 21 bzw. 25 Jahren  
(zu § 28 BAT)**

Verg.Gr.	Grundvergütung vor Vollendung des 25. Lebensjahres monatlich in DM					
	ab 1. 4. 1966			ab 1. 10. 1966		
I b	1 235,—			1 259,50		
II a	1 063,—			1 084,—		
II b	979,50			999,50		
Verg.Gr.	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)					
	18.		19.		20.	
	ab 1. 4. 1966	ab 1. 10. 1966	ab 1. 4. 1966	ab 1. 10. 1966	ab 1. 4. 1966	ab 1. 10. 1966
V a und V b	—	—	—	—	680,50	694,—
VI	545,50	556,—	570,50	581,50	595,—	606,50
VII	496,50	506,—	519,—	529,—	541,50	552,—
VIII	451,50	460,—	472,—	481,—	492,50	502,—
IX a	431,—	440,—	451,—	460,—	470,50	480,—
IX b	410,—	418,—	428,50	437,—	447,50	456,—
X	373,—	380,—	390,—	397,50	407,—	414,50

**Anlage 4 a**

(§ 2 Abs. 4 des Vergütungstarifvertrages Nr. 5)

**Grundvergütungen für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten**

**gültig vom 1. 4. 1966 bis 30. 9. 1966**

Verg. Gr.	Grundvergütungssätze in Stufe											Steigerungs- betrag
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	(Monatsbeträge in DM)											
Kr. I	436	452	468	484	500	516	532	548	564	580	—	16
Kr. II	470	488	506	524	542	560	578	596	614	632	—	18
Kr. III	523	545	567	589	611	633	655	677	699	721	743	22
Kr. IV	572	595	618	641	664	687	710	733	756	779	802	23
Kr. V	622	646	670	694	718	742	766	790	814	838	862	24
Kr. VI	681	708	735	762	789	816	843	870	897	924	951	27
Kr. VII	720	752	784	816	848	880	912	944	976	1008	1040	32
Kr. VIII	775	809	843	877	911	945	979	1013	1047	1081	1115	34
Kr. IX	826	866	906	946	986	1026	1066	1106	1146	1186	1226	40
Kr. X	852	908	964	1020	1076	1132	1188	1244	1300	1356	1412	56

## Grundvergütungen für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten

gültig ab 1. 10. 1966

Verg. Gr.	Grundvergütungssätze in Stufe										Steigerungs- betrag	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11
	(Monatsbeträge in DM)											
Kr. I	447	463	479	495	511	527	543	559	575	591	—	16
Kr. II	482	500	518	536	554	572	590	608	626	644	—	18
Kr. III	538	560	582	604	626	648	670	692	714	736	758	22
Kr. IV	589	612	635	658	681	704	727	750	773	796	819	23
Kr. V	639	663	687	711	735	759	783	807	831	855	879	24
Kr. VI	690	718	746	774	802	830	858	886	914	942	970	28
Kr. VII	731	764	797	830	863	896	929	962	995	1028	1061	33
Kr. VIII	787	822	857	892	927	962	997	1032	1067	1102	1137	35
Kr. IX	841	882	923	964	1005	1046	1087	1128	1169	1210	1251	41
Kr. X	870	927	984	1041	1098	1155	1212	1269	1326	1383	1440	57

## Änderung der Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren

Landeskirchenamt

Bielefeld, den 5. 8. 1966

Az.: 20261/66/B 9—16

Die Erhöhung der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII und die Einführung der Vergütungsgruppe IX a auf Grund des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg für Angestellte haben mit Wirkung vom 1. Januar 1966 an auch eine Änderung der Gesamtvergütung derjenigen Angestellten zur Folge, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT). Ferner erhöht sich die Gesamtvergütung dieser Mitarbeiter

vom 1. April 1966 und vom 1. Oktober 1966 an entsprechend den Erhöhungen der Grundvergütung der Angestellten auf Grund des Vergütungstarifvertrages Nr. 5 vom 1. Juli 1966 und der Erhöhung des Ortszuschlages auf Grund des Vierten Besoldungserhöhungsgesetzes vom 24. Mai 1966.

Die vom 1. Januar 1966 an zu zahlenden Beträge sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

**Gesamtvergütung  
für Angestellte unter 18 Jahren  
(zu § 30 BAT)**

Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen

Alter	Orts- klasse	VI		VII		VIII		IX a		IX b		X	
		monatlich ab 1.1.66	1.4.66	monatlich ab 1.1.66	1.4.66	monatlich ab 1.1.66	1.4.66	monatlich ab 1.1.66	1.4.66	monatlich ab 1.1.66	1.4.66	monatlich ab 1.1.66	1.4.66
		DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM	DM
Vor Vollendung des 15. Lebensjahres	S	356,—	380,50	320,50	352,50	304,—	327,—	304,—	327,—	275,50	303,50	257,—	282,50
	A	344,50	369,—	309,—	341,—	292,50	315,50	292,50	315,50	264,—	292,—	245,50	271,—
Nach Vollendung des 15. Lebensjahres	S	391,50	418,50	352,50	388,—	334,50	359,50	334,50	359,50	303,—	334,—	282,50	311,—
	A	379,—	406,—	340,—	375,—	322,—	347,—	322,—	347,—	290,50	321,—	270,—	298,—
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	S	434,50	494,50	391,—	458,50	371,—	425,—	371,—	425,—	336,—	394,50	313,50	367,50
	A	420,50	479,50	377,—	443,50	357,—	410,—	357,—	410,—	322,—	379,50	299,50	352,50
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	S	498,50	571,—	448,50	529,—	425,50	490,50	425,50	490,50	385,50	455,50	360,—	424,—
	A	482,50	553,50	432,50	511,50	409,50	473,50	409,50	473,50	369,50	438,—	343,50	406,50
				432,50	511,50	409,50	473,50	409,50	473,50	369,50	438,—	343,50	406,50

## Änderung der Vergütung der kirchlichen Lehrlinge auf Grund des Lehrlingsvergütungstarifvertrages Nr. 4 vom 1. Juli 1966

Landeskirchenamt  
Az.: 20262/66/B 9—16

Bielefeld, den 5. 8. 1966

Auf Antrag des Rheinisch-Westfälischen Verbandes der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter wird der „Lehrlingsvergütungstarifvertrag Nr. 4“ vom 1. Juli 1966 auf die im kirchlichen Dienst stehenden Lehrlinge (Anlernlinge) für anwendbar erklärt. Er tritt mit Wirkung vom 1. April 1966 an die Stelle des Lehrlingsvergütungstarifvertrages Nr. 3 vom 24. November 1964 und bestimmt<sup>1)</sup>:

### § 1

(1) Die Lehrlingsvergütung beträgt monatlich:

a) Bei Beginn des Lehr-(Anlern-)verhältnisses vor Vollendung des 18. Lebensjahres

im 1. Lehr-(Anlern-)jahr	113 DM
im 2. Lehr-(Anlern-)jahr	145 DM
im 3. Lehr-(Anlern-)jahr	172 DM
im 4. Lehrjahr	197 DM

b) bei Beginn des Lehr-(Anlern-)verhältnisses nach Vollendung des 18. Lebensjahres

im 1. Lehr-(Anlern-)jahr	135 DM
im 2. Lehr-(Anlern-)jahr	176 DM
im 3. Lehr-(Anlern-)jahr	223 DM
im 4. Lehrjahr	270 DM

(2) Die Lehrlingsvergütung nach Absatz 1 Buchst. b erhält auch der Lehrling (Anlernling), dessen 19. Geburtstag in den Einstellungsmonat fällt.

### § 2

Lehrlinge und Anlernlinge, die für den Monat Juni 1966 Anspruch auf die Zulage von 10,— DM nach § 2 des Lehrlingsvergütungstarifvertrages Nr. 3 vom 24. November 1964 gehabt haben, behalten diesen Anspruch für die Dauer des Lehr-(Anlern-)verhältnisses, solange die Voraussetzungen fortbestehen.

### § 3

...

### § 4

(1) Gewährt der Lehrherr Kost und Wohnung, so wird die Lehrlingsvergütung um monatlich 68,— DM gekürzt.

(2) Gewährt der Lehrherr nur Wohnung, so wird die Lehrlingsvergütung um monatlich 16,— DM, gewährt er nur Kost, so wird sie um monatlich 52,— DM gekürzt.

### § 5

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 1966 in Kraft.

...

<sup>1)</sup> Die für das kirchl. Lehr-(Anlern-)verhältnis nicht in Frage kommenden Bestimmungen sind weggelassen; diese Stellen sind durch Punkte gekennzeichnet.

## Änderung des Entgelts für die Praktikantinnen (Praktikanten) für den Beruf der medizinisch-technischen Assistentin, der Beschäftigungstherapeutin, des Krankengymnasten, des Masseurs, des Masseurs und medizinischen Bademeisters

Landeskirchenamt  
Az.: 20263/66/B 9—16

Bielefeld, den 5. 8. 1966

Auf Antrag des Rheinisch-Westfälischen Verbandes der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter und im Einvernehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. wird der „Tarifvertrag vom 1. Juli 1966 zur Änderung des Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen (Praktikanten) für den Beruf der medizinisch-technischen Assistentin, der

Beschäftigungstherapeutin, des Krankengymnasten, des Masseurs, des Masseurs und medizinischen Bademeisters vom 15. Juli 1960“ für anwendbar erklärt.

Den Wortlaut des Tarifvertrages bitten wir dem Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Ausgabe A vom 28. 7. 1966 Seite 1407 zu entnehmen.

## Änderung der Vergütung der kirchlichen Arbeiter auf Grund des Länderlohntarifvertrages Nr. 11 vom 1. Juli 1966

Landeskirchenamt

Bielefeld, den 5. 8. 1966

Az.: 20264/66/B 9—16

Auf Antrag des Rheinisch-Westfälischen Verbandes der im evangelisch-kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter und im Einvernehmen mit dem Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. wird der „Länderlohntarifvertrag Nr. 11“ vom 1. Juli 1966 auf die im kirchlichen Dienst stehenden Arbeiter für an-

wendbar erklärt. Er tritt mit Wirkung vom 1. April 1966 an die Stelle des Länderlohntarifvertrages Nr. 10 vom 24. November 1964.

Den Wortlaut des Tarifvertrages bitten wir dem Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Ausgabe A vom 28. 7. 1966 Seite 1399 zu entnehmen.

## Änderung der Vergütung der nebenberuflichen kirchlichen Mitarbeiter

Landeskirchenamt

Bielefeld, den 5. 8. 1966

Az.: 20265/66/B 9—16

### A.

Die Vergütung der nebenberuflichen kirchlichen Mitarbeiter soll entsprechend der Vergütung der hauptberuflichen Mitarbeiter erhöht werden, und zwar

- a) ab 1. 4. 1966 um 6 v. H. der am 31. 3. 1966 zustehenden Vergütung und

- b) ab 1. 10. 1966 um 2 v. H. der am 30. 9. 1966 zustehenden Vergütung.

Die neuerrechneten Bezüge sollen jeweils auf volle DM aufgerundet werden.

### B.

Für die Vergütung der nebenberuflichen Küster und Kirchenmusiker gelten ab 1. April 1966 und ab 1. Oktober 1966 die nachfolgenden Sätze:

### Vergütung der nebenberuflichen Küster

nach der Ordnung für die Anstellung und Vergütung der haupt- und nebenberuflichen Küster und Hausverwalter in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 17. 10. 1962 (KABl. S. 129)

gültig ab 1. 4. 1966 und ab 1. 10. 1966

Gruppe		Monatsvergütung in DM							
		Anfangsvergütung		nach 4 Jahren		nach 8 Jahren		nach 12 Jahren	
		Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4	
		ab		ab		ab		ab	
		1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66
1 10—14 Std.	Grundvergütung	82	83	87	88	95	96	100	101
	Ortszuschlag	35	36	35	36	35	36	35	36
		117	119	122	124	130	132	135	137
2 15—19 Std.	Grundvergütung	123	125	130	133	142	145	150	153
	Ortszuschlag	52	54	52	54	52	54	52	54
		175	179	182	187	194	199	202	207
3 20—24 Std.	Grundvergütung	164	167	174	177	190	193	200	204
	Ortszuschlag	69	72	69	72	69	72	69	72
		233	239	243	249	259	265	269	276
4 25—28 Std.	Grundvergütung	204	208	217	221	237	241	250	254
	Ortszuschlag	86	90	86	90	86	90	86	90
		290	298	303	311	323	331	336	344

Anmerkung: Der Berechnung liegt zugrunde die Grundvergütung der Vergütungsgruppe IX b nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 5 vom 1. Juli 1966, der Ortszuschlag nach der Tarifklasse I, Ortsklasse S, Stufe 2 des 4. Besoldungserhöhungsgesetzes NW.

**Richtsätze**  
über die Vergütung der nebenberuflichen Kirchenmusiker (Pauschalvergütungen)  
vom 26. 7. 1951 — KABL. S. 53

Gültig ab 1. 4. 1966 und ab 1. 10. 1966

Gruppe	Grund- vergütung monatlich		monatliche Vergütung nach									
			2		4		6		9		12	
	1. Stufe		Dienstjahren									
			2. Stufe		3. Stufe		4. Stufe		5. Stufe		6. Stufe	
	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66	1. 4. 66	1. 10. 66
<b>für Organistendienst</b>												
A 1	49,—	50,—	51,—	52,—	53,—	54,—	55,—	56,—	58,—	59,—	59,—	60,—
A 2	99,—	101,—	104,—	106,—	107,—	109,—	110,—	112,—	113,—	115,—	119,—	121,—
A 3	131,—	134,—	138,—	141,—	142,—	145,—	147,—	150,—	153,—	156,—	157,—	160,—
A 4	147,—	150,—	154,—	157,—	160,—	163,—	165,—	168,—	172,—	175,—	177,—	181,—
A 5	177,—	181,—	184,—	188,—	189,—	193,—	194,—	198,—	201,—	205,—	207,—	211,—
A 6	198,—	204,—	206,—	210,—	213,—	217,—	220,—	224,—	229,—	234,—	236,—	241,—
<b>für Chorleiterdienst</b>												
B 1	49,—	50,—	51,—	52,—	53,—	54,—	55,—	56,—	58,—	59,—	59,—	60,—
B 2	119,—	121,—	123,—	125,—	125,—	127,—	129,—	132,—	134,—	137,—	137,—	140,—
<b>für Organisten- und Chorleiterdienst</b>												
CI 1	83,—	85,—	88,—	90,—	91,—	93,—	93,—	95,—	95,—	97,—	99,—	101,—
CI 2	131,—	134,—	138,—	141,—	142,—	145,—	147,—	150,—	153,—	156,—	157,—	160,—
CI 3	167,—	170,—	174,—	177,—	176,—	180,—	185,—	189,—	191,—	195,—	198,—	202,—
CI 4	188,—	192,—	192,—	196,—	199,—	203,—	206,—	210,—	212,—	216,—	217,—	221,—
CI 5	212,—	216,—	219,—	223,—	225,—	229,—	232,—	237,—	238,—	243,—	246,—	251,—
CI 6	231,—	235,—	240,—	245,—	249,—	254,—	257,—	262,—	266,—	271,—	277,—	283,—
CII 1	127,—	130,—	131,—	134,—	136,—	139,—	139,—	142,—	143,—	146,—	147,—	150,—
CII 2	177,—	181,—	184,—	188,—	189,—	193,—	194,—	198,—	201,—	205,—	207,—	211,—
CII 3	212,—	216,—	219,—	223,—	225,—	229,—	232,—	237,—	238,—	243,—	246,—	251,—
CII 4	226,—	231,—	233,—	238,—	243,—	248,—	249,—	254,—	257,—	262,—	266,—	271,—
CII 5	255,—	260,—	264,—	269,—	270,—	275,—	280,—	286,—	287,—	293,—	296,—	302,—
CII 6	277,—	283,—	285,—	291,—	296,—	302,—	305,—	311,—	315,—	321,—	325,—	331,—

Diese Richtsätze gelten nur für die Kirchenmusiker, die eine „C“-Prüfung bzw. eine gleichwertige Prüfung abgelegt haben und im Besitz des kirchlichen Zeugnisses über die Anstellungsfähigkeit sind.

Hilfskirchenmusiker, die ein Kolloquium abgelegt haben, erhalten 85 v.H. dieser Sätze.

Hilfskirchenmusiker ohne Prüfung erhalten 66% dieser Sätze.

Hilfskirchenmusikern kann eine bisher gezahlte höhere Vergütung belassen werden, sofern diese Vergütung die vom 1. April 1966 bzw. vom 1. Oktober 1966 an zu zahlenden Sätze übersteigt.

Anmerkung: Neuberechnung in Anlehnung an den Tarifvertrag vom 1. Juli 1966.

## Aufhebung der Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Katecheten und Änderung der Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Kirchenmusiker

Auf Grund von Artikel 53 Absatz 4 der Kirchenordnung hat die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossen:

### I.

Die Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Katecheten vom 23. 11. 1960 (KABL. 1961 S. 1) werden aufgehoben.

### II.

Die Richtlinien für die Vergütung der hauptberuflichen Kirchenmusiker vom 24. 2. 1966 (KABL. 1966 S. 34) werden wie folgt geändert:

1. In Abschnitt I Ziffer 1 werden die Worte „Vergütungsgruppe III“ durch die Worte „Vergütungsgruppe II b“ ersetzt.
2. In Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 3 (Vergütungsgruppe Vb) werden die Worte „nach mindestens dreijähriger Tätigkeit und Bewährung“ geändert in „nach dreijähriger Tätigkeit“.

3. In Abschnitt I Ziffer 2 Absatz 4 (Vergütungsgruppe IV b) werden geändert

- a) das Wort „zehnjähriger“ in „achtjähriger“;
- b) das Wort „achtjähriger“ in „sechsjähriger“.

4. In Abschnitt II erhält Ziffer 3 folgende Fassung: „3. Die Zeit der Tätigkeit als hauptberuflicher Kirchenmusiker wird vom Ersten des Monats an gerechnet, in dem der Kirchenmusiker nach Abschluß der vorgeschriebenen Berufsausbildung seine Tätigkeit aufgenommen hat.“

Bielefeld, den 27. Juli 1966

**Die Leitung**

**der Evangelischen Kirche von Westfalen**

(L. S.)

In Vertretung

Az.: 20266/66/B 9—16

Dr. Wolf

# Richtlinien für die Ausbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst

Auf Grund von Artikel 53 Abs. 4 der Kirchenordnung erläßt die Kirchenleitung für die Grundausbildung, Fortbildung und Vergütung kirchlicher Mitarbeiter im Gemeindedienst die nachfolgenden Richtlinien.

Ziel dieser Richtlinien ist es, für die nicht im pfarramtlichen Dienst stehenden Mitarbeiter in der Verkündigung, Unterweisung, Seelsorge, Diakonie und in entsprechenden Diensten in der Gemeinde neue Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten zu schaffen sowie Übergänge zu anderen Arbeitsgebieten des Gemeindedienstes zu ermöglichen. Die Richtlinien sollen dabei zugleich einer einheitlichen Bewertung der Grundausbildung und der verschiedenen Arten der Fortbildung dienen und in diesem Zusammenhang auch einen Maßstab für die Anstellung und Vergütung der Mitarbeiter geben.

## I. Grundausbildung

### 1. Vorbildung

Die Grundausbildung setzt voraus

- a) Obersekundareife einer höheren Schule oder Abschluß einer Realschule oder Abschluß einer Berufsaufbauschule (Fachschulreife) oder eine gleichwertige Vorbildung,
- b) bei besonderer Eignung, die von der Ausbildungsstätte festzustellen ist, Volksschulabschluß und abgeschlossene Lehre oder Volksschulabschluß und Abschluß einer zweijährigen Berufsfachschule oder eine gleichwertige Vorbildung.

### 2. Durchführung der Grundausbildung

- a) Die Grundausbildung besteht aus mindestens zwei Jahren theoretischer Ausbildung mit etwa 2000 Unterrichtsstunden sowie aus mindestens sechs Monaten praktischer Ausbildung und schließt mit einer Prüfung ab (1. Prüfung).
- b) Ausbildung und Abschlußprüfung der in der Anlage genannten Ausbildungsstätten werden als Grundausbildung und 1. Prüfung im Sinne dieser Richtlinien anerkannt. Das Landeskirchenamt kann weitere Ausbildungsstätten in die Liste der anerkannten Ausbildungsstätten aufnehmen, sofern ihre Lehrpläne mindestens dem Lehrplan der Deutschen Diakonenanstalten oder dem Rahmenlehrplan der Arbeitsgemeinschaft evangelischer Seminare für Gemeindedienste entsprechen.

### 3. Gleichstellung anderer Ausbildungen

Das Landeskirchenamt kann eine andere, z. B. katechetische, pflegerische oder sozialpädagogische Ausbildung der Grundausbildung nach I 2 a gleichstellen. Die Gleichstellung kann davon abhängig gemacht werden, daß zusätzlich an einer gemäß I 2 b anerkannten, vom Landeskirchenamt zu bestimmenden Ausbildungsstätte eine Abschlußprüfung oder eine ergänzende Ausbildung und Prüfung in den an der Grundausbildung fehlenden Fächern abgelegt wird.

4. Vergütung nach Abschluß der Grundausbildung  
Mitarbeiter mit der 1. Prüfung erhalten eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI b BAT.

## II. Fortbildung

### 1. Grundsätze und Arten der Fortbildung

Mitarbeiter, die die 1. Prüfung abgelegt haben, können an einer allgemeinen oder ergänzenden Fortbildung teilnehmen. Über die Zulassung zur Teilnahme entscheidet, soweit nichts anderes bestimmt ist, das Landeskirchenamt. Die Fortbildung schließt mit einer weiteren Prüfung ab (2. Prüfung). In dieser Prüfung sind gegenüber der Grundausbildung erweiterte berufliche Kenntnisse und eine vertiefte Allgemeinbildung nachzuweisen.

### 2. Allgemeine Fortbildung

Mitarbeiter, die ihre Grundausbildung erweitern und vertiefen wollen, können nach Ablauf des ersten Berufsjahres

- a) ein Aufbauseminar für Gemeindedienst mit zusammenhängenden Lehrgängen von insgesamt mindestens 60 Ausbildungstagen besuchen oder
- b) in einem Zeitraum von höchstens 6 Jahren an 5 Aufbaukursen für Gemeindedienst von insgesamt mindestens 60 Ausbildungstagen teilnehmen und im Rahmen dieser Ausbildung die 2. Prüfung ablegen.

### 3. Ergänzende Fortbildung, Gleichstellung anderer Ausbildungen

Mitarbeiter, die zu der Grundausbildung eine ergänzende Ausbildung für einzelne Arbeitsgebiete erstreben oder bereits erhalten haben, werden den Mitarbeitern mit allgemeiner Fortbildung und 2. Prüfung nach II 2 gleichgestellt, wenn sie eine der folgenden, nach Maßgabe der jeweils geltenden besonderen Bestimmungen durchgeführten Ausbildungen und Prüfungen nachweisen:

- a) eine Diakonenausbildung mit dem Abschluß der Diakonenprüfung im Sinne des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche der Union über das Amt, die Ausbildung und die Anstellung der Diakone vom 13. 2. 1959,
- b) eine katechetische Ausbildung mit dem Abschluß der zweiten katechetischen Prüfung,
- c) eine kirchenmusikalische Ausbildung mit dem Abschluß der Mittleren Prüfung für Kirchenmusiker (B-Prüfung),
- d) eine kirchenmusikalische Ausbildung mit dem Abschluß der Prüfung für nebenberufliche Kirchenmusiker (C-Prüfung),
- e) eine pflegerische Ausbildung mit dem Abschluß der Erlaubnis zur berufsmäßigen Ausübung der Krankenpflege,

- f) einen kirchlichen Verwaltungslehrgang mit dem Abschluß der 1. Verwaltungsprüfung (nach Bestehen der 1. Prüfung im Sinne dieser Richtlinien setzt die Zulassung zur 1. Verwaltungsprüfung voraus, daß die Mitarbeiter während ihrer Berufstätigkeit mindestens drei Jahre lang zu mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit mit Verwaltungsarbeit beschäftigt waren),
- g) eine sonstige, vom Landeskirchenamt als gleichgestellt anerkannte Ausbildung und Prüfung.

#### 4. Vergütung nach Abschluß der Fortbildung

- a) Mitarbeiter mit einer Fortbildung nach II 2 oder II 3 erhalten eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe V b BAT, sofern sie nach ihrer Dienstanzweisung zu mindestens einem Drittel ihrer regelmäßigen Arbeitszeit Aufgaben eines Gemeindediakons, eines Gemeindefelders oder einer Gemeindefeldlerin wahrnehmen, sofern sie die vorgesehenen Prüfungen bestanden haben und sofern seit dem Bestehen der 1. Prüfung eine Berufszeit von drei Jahren vergangen ist.

Bei Mitarbeitern mit einer Fortbildung nach II 3 ist die Eingruppierung nicht abhängig von einer Beschäftigung in dem besonderen Arbeitsgebiet, in dem die 2. Prüfung abgelegt worden ist.

- b) Für die Eingruppierung der Mitarbeiter in einer Vergütungsgruppe mit höherer Vergütung gelten die Bestimmungen der allgemeinen Vergütungsordnung.

#### III. Sonstige Bestimmungen

- 1. Das Landeskirchenamt erläßt die zur Anwendung dieser Richtlinien, insbesondere zur Rege-

lung der Fortbildung notwendigen Durchführungs- und Übergangsbestimmungen.

- 2. Das Landeskirchenamt entscheidet in Einzelfällen, inwieweit und unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter mit besonderem Ausbildungsgang den Mitarbeitern gleichzustellen sind, die die Voraussetzungen nach I und II dieser Richtlinien erfüllen.
- 3. Ausbildung und Fortbildung nach diesen Richtlinien können nach Maßgabe besonderer Regelungen aus landeskirchlichen Haushaltsmitteln unterstützt werden.
- 4. Bestimmungen älterer Ordnungen und Richtlinien für einzelne Berufsgruppen kirchlicher Mitarbeiter, die den Bestimmungen dieser Richtlinien entgegenstehen, sind nicht mehr anzuwenden.

#### IV. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 1967 in Kraft.

Bielefeld, den 27. Juli 1966.

**Die Leitung  
der Evangelischen Kirche von Westfalen**

In Vertretung  
Dr. Wolf

Die unter Abschnitt I Ziffer 2 Buchstabe b der o. a. Richtlinien genannte Anlage (Liste der anerkannten Ausbildungsstätten) sowie die zur Anwendung der Richtlinien erforderlichen Durchführungs- und Übergangsbestimmungen werden noch besonders bekanntgegeben.

Az.: 20267/66/B 9—16

Landeskirchenamt

Wir weisen darauf hin, daß eine **Sammlung „Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen“** in Loseblatt-Form erschienen ist. Diese Sammlung wird vom Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen in Zusammenarbeit mit dem Landeskirchenamt herausgebracht. Sie enthält alle Bestimmungen, die für die Dienstverhältnisse der kirchlichen Angestellten und Arbeiter wichtig sind. Es ist beabsichtigt, die Ergänzungslieferungen möglichst gleichzeitig mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt erscheinen zu lassen, damit die Sammlung auf dem neuesten Stand gehalten werden kann.

Die Sammlung enthält in Teil I das Recht der Angestellten, unterteilt in Arbeitsrecht, Vergütungsrecht und ergänzende Bestimmungen (Langenberger Abkommen, Bestimmungen für einzelne

Berufsgruppen des kirchlichen Dienstes). Im Teil II wird das Recht der Arbeiter behandelt. Der Teil III umfaßt die Ausbildungsvorschriften. Der Teil IV enthält als ergänzendes Recht für alle kirchlichen Mitarbeiter weitere kirchliche und staatliche Bestimmungen.

Vertrieben wird die Sammlung vom Landesverband der Inneren Mission der Evangelischen Kirche von Westfalen, 44 Münster, Friesenring 34. An diesen sind die Bestellungen zu richten. Die Kosten belaufen sich für das erste Exemplar und die erste Ergänzungslieferung auf 10,— DM zuzüglich 1,— DM für Versand. Jedes weitere Exemplar kostet 20,— DM zuzüglich Portokosten. Die Ergänzungslieferungen werden von der zweiten Ergänzungslieferung an zum Selbstkostenpreis berechnet.

Herausgegeben vom Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen. 48 Bielefeld, Altstädter Kirchplatz 5, Postfach 2740. - Fernruf Nr.: - 6 47 11-13/6 55 47-48. - Bezugspreis vierteljährlich 3,50 DM. - Bestellungen nehmen die örtlichen Postämter entgegen. - Postvertriebskennzeichen 1 D 4185 B. - Konten der Landeskirchenkasse: Konto Nr. 140 69 beim Postscheckamt Dortmund; Konto Nr. 525 bei der Stadtparkasse Bielefeld; Konto Nr. 2/189 bei der Darlehnsgenossenschaft der Westfälischen Inneren Mission in Münster. - Druck: Ernst Giesecking, Graphischer Betrieb, Bethel bei Bielefeld.