

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der

Evangelischen Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 16. Oktober

1967

Inhalt:

| | Seite | | Seite |
|---|-------|--|-------|
| Verordnung über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten der Evangelischen Landeskirche in Baden | 45 | Anlage: Vergütungsgruppenplan für die kirchlichen Mitarbeiter | 47 |

Verordnung über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 2. Oktober 1967

In Vollzug des § 108 Absatz 2 Buchstabe k—m der Grundordnung und im Benehmen mit dem Vertrauensrat (§ 25 Absatz 1 Buchstabe n der Satzung für den Vertrauensrat beim Evangelischen Oberkirchenrat) erläßt der Evangelische Oberkirchenrat folgende Verordnung:

§ 1

(1) Auf die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten der Evangelischen Landeskirche in Baden finden die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages vom 23. 2. 1961 (BAT) einschließlich der Sonderregelungen in der jeweils für die Angestellten des Landes Baden-Württemberg geltenden Fassung sinngemäß Anwendung, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird und nicht in kirchlichen Gesetzen, Verordnungen oder entsprechenden Regelungen der Kirchenleitung für einzelne Gruppen von Angestellten hinsichtlich deren Dienst- und Vergütungsverhältnisse Sonderbestimmungen getroffen werden¹⁾.

(2) Den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken wird empfohlen, auf die Dienstverhältnisse der bei

ihnen beschäftigten Angestellten diese Verordnung sinngemäß anzuwenden²⁾.

(3) An die Stelle der §§ 6, 8 Absatz 1, 22, 36, 39, 46, 73 und 74 BAT treten die folgenden Bestimmungen.

§ 2

(1) Der Angestellte hat den ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen und in seinem Verhalten in und außer dem Dienst der Verantwortung als kirchlicher Mitarbeiter zu entsprechen.

(2) Soweit nicht eine gottesdienstliche Einführung und Verpflichtung vorgesehen ist, hat der Angestellte bei Dienstantritt eine Verpflichtungserklärung in folgendem Wortlaut abzugeben und durch Handschlag zu bekräftigen:

„Ich versichere, den mir als kirchlichem Mitarbeiter anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und mich des Vertrauens würdig zu erweisen, das mir und meinem Dienst entgegengebracht wird.“

Über die Verpflichtung ist eine vom Angestellten mitzuunterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

§ 3

(1) Die Einreihung in die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung zum BAT erfolgt nach den Ein-

1) Besondere Vergütungsregelungen bestehen z. Zt. für: Gemeindegewerkschaften (für Gemeindegewerkschaftler nach dienstvertraglicher Regelung sinngemäß anwendbar):

kirchliches Gesetz über den Dienst der Gemeindegewerkschaftlerin (§ 11) vom 25. 4. 1963 (VBl. S. 16)

Kirchenmusiker:

Richtlinien für die Besoldung des kirchenmusikalischen Dienstes in der Fassung vom 24. 7. 1967 (VBl. S. 34)

Kirchendiener(innen):

Richtlinien für die Anstellung von Kirchendienern in der Fassung vom 11. 10. 1966 (VBl. S. 66)

2) Vgl. hierzu die Bekanntmachung des Evangelischen Oberkirchenrats vom 28. 7. 1967 (VBl. S. 37) betr. Vergütungen für Jugendleiterinnen, Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen und Kindergartenhelferinnen sowie für Mitarbeiter(innen) im Pflegedienst

zelgruppenplänen des kirchlichen Vergütungsgruppenplanes, die vom Evangelischen Oberkirchenrat in Anlehnung an die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD aufgestellten Einzelgruppenpläne beschlossen worden sind. Die Einzelgruppenpläne für die verschiedenen Berufsgruppen sind in der in der Anlage veröffentlichten Fassung verbindlich. Der Angestellte wird in die Vergütungsgruppe eingereiht, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

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

§ 4

Die Auszahlung der Bezüge und die Gewährung von Jubiläumswendungen richten sich nach den für die Beamten der Landeskirche jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 5

Als Urlaubsjahr gilt die Zeit vom 1. April bis 31. März. Eine einheitliche Urlaubsregelung für alle kirchlichen Mitarbeiter bleibt vorbehalten.

§ 6

Die Tarifbestimmungen gelten nicht für Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden.

§ 7

Wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 54 und 55 Absatz 1 BAT sind auch der Kirchenaustritt und ein grober Verstoß gegen die Pflichten eines kirchlichen Amtsträgers in Dienst- und Lebensführung.

§ 8

Die Monatsvergütung der Angestellten, die über die Altersgrenze hinaus weiterbeschäftigt werden, ist zu vereinbaren; sie soll im Rahmen der Vergütungsgruppe liegen, die der weiteren Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Soweit es die Art der Tätigkeit oder die Arbeitsleistung geboten erscheinen lassen, kann eine monatliche Pauschalvergütung vereinbart werden.

§ 9

Für Zeitangestellte, die ausschließlich für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt werden, und für Aushilfsangestellte, kann eine monatliche Pauschalvergütung vereinbart werden.

§ 10

Allgemeine Gehaltskürzungen, denen die Pfarrer und Beamten der Landeskirche unterworfen werden, gelten auch für die kirchlichen Angestellten.

§ 11

Änderungen des jeweils für die Angestellten des Landes Baden-Württemberg geltenden Vergütungstarifvertrags finden Anwendung, sofern nicht vom Landeskirchenrat nach Beratung des Evangelischen Oberkirchenrats mit dem Vertrauensrat innerhalb von 3 Monaten nach der im Gemeinsamen Amtsblatt erfolgten Veröffentlichung des Vergütungstarifvertrags anders entschieden wird.

§ 12

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten der Evangelischen Landeskirche in Baden ist durch kirchliches Gesetz geregelt (kirchliches Gesetz vom 24. 10. 1951, VBl. S. 57).

§ 13

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 1967 in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung finden folgende Vorschriften keine Anwendung mehr:

- die Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst vom 12. 10. 1949,
- die Allgemeine Tarifordnung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (ATO),
- die Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst (TO.A) und
- die Allgemeine Dienstordnung (ADO) zu diesen Tarifordnungen.

Karlsruhe, den 2. Oktober 1967

Evangelischer Oberkirchenrat

Wend t

Anlage zu § 3 der Verordnung vom 2. Oktober 1967

Vergütungsgruppenplan für die kirchlichen Mitarbeiter

Vorbemerkung

1. Der Vergütungsgruppenplan gilt für die hauptamtlichen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis, deren vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt.
2. Die Anwendung des Vergütungsgruppenplanes wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß im Einzelfall ein Mitarbeiter der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt.
3. Mitarbeiter, die nach ihren dienstlichen Aufgaben mehreren Berufsgruppen des Vergütungsgruppenplanes zuzurechnen sind, werden nach der Tätigkeit, die sie überwiegend ausüben, eingruppiert. Mitarbeiter, die nicht in die Einzelgruppenpläne 11 ff eingruppiert werden können, sind nach den Gruppenplänen 01 oder 02 einzustufen. Die besonderen Tätigkeitsmerkmale gehen den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen vor.
4. Soweit die Eingruppierung von einer Bewährung abhängt, ist es nicht erforderlich, daß die vorgeschriebene Bewährungszeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst verbracht ist.
5. Unter welchen Voraussetzungen eine Berufs- oder Fachausbildung oder eine Prüfung im Sinne des Gruppenplanes als „kirchlich anerkannt“ anzusehen ist, entscheidet der Evangelische Oberkirchenrat.

Übersicht über die Einzelgruppenpläne

| Kennziffer | Berufsgruppe | Vergütungsgruppe BAT |
|------------|--|-------------------------|
| 01 | Allgemeine Eingruppierungsmerkmale | X—III |
| 02 | Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten | IIa—Ia |
| 11 | Religionslehrer | VII—III |
| 14 | Dorfhelferinnen | IXb—VII |
| 15 | Sozialsekretäre | VII—IVb |
| 16 | Hausverwalter u. Hausmeister | X—VII |
| 20 | Erzieher, Heimleiter, erzieherisch tätige Mitarbeiter | VIII—IVa |
| 21 | Jugendwarte | VII—IVb |
| 24 | Jugendleiterinnen | VIb—IVa |
| 25 | Fürsorger(innen) und fürsorgerechtlich tätige Mitarbeiter | VIII—IVa |
| 30 | Verwaltung | X—III |
| 31 | Technische Angestellte | IXb—III |
| 32 | Kraftfahrer | IXb—VII |
| 35 | Mitarbeiterinnen im Wirtschafts- und Küchendienst | IXb—Vc |

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale

Vergütungsgruppe X:

1. Mitarbeiter mit überwiegend mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt.

Vergütungsgruppe IX b:

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Verg.Gr. X.
- b) Mitarbeiter mit nicht mehr überwiegend mechanischen Tätigkeiten und einer für diese Tätigkeit förderlichen Vorbildung.

Vergütungsgruppe IX a:

3. Mitarbeiter wie zu 2 b nach zweijähriger Bewährung in Verg.Gr. IXb.

Vergütungsgruppe VIII:

4. Mitarbeiter mit schwierigeren Tätigkeiten und einer dieser Tätigkeit entsprechenden Ausbildung.

Vergütungsgruppe VII:

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung in Verg.Gr. VIII.
- b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung gründliche Fachkenntnisse und eine diesen Tätigkeiten entsprechende Berufsausbildung voraussetzt.

Vergütungsgruppe VI b:

6. a) Mitarbeiter wie zu 5 b nach zwölfjähriger Bewährung.
- b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.

Vergütungsgruppe V c:

7. Mitarbeiter wie zu 6 b in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

Vergütungsgruppe V b:

8. Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen umfassenden Fachkenntnissen überwiegend selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den Erfordernissen der Vergütungsgruppen VI b und V c eine Steigerung nach Tiefe und Breite; sie werden in der Regel durch Ablegung einer Fachprüfung nachgewiesen.

Vergütungsgruppe IV b:

9. a) Mitarbeiter wie zu 8. nach sechsjähriger Bewährung in Verg.Gr. V b.
- b) Mitarbeiter wie zu 8. in besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

Vergütungsgruppe IV a:

10. Mitarbeiter wie zu 9 b in einem Aufgabenkreis von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.

Vergütungsgruppe III:

11. Mitarbeiter wie zu 10., die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben.

—

**02. Mitarbeiter
mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
und entsprechenden Tätigkeiten**

Vergütungsgruppe II a:

1. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit.
- b) Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vergütungsgruppe I b:

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a. Die Bewährungszeit beträgt 11 Jahre, wenn der Mitarbeiter eine zweite Staatsprüfung oder die zweite theologische Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, im übrigen 15 Jahre.
- b) Mitarbeiter wie zu 1., die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeiten aus der Vergütungsgruppe II a herausheben.

Vergütungsgruppe I a:

3. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe I b (Fallgruppe 2 b) herausheben, in Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.
- b) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus der Vergütungsgruppe I b herausheben.

—

11. Religionslehrer

Vergütungsgruppe VII:

1. Religionslehrer ohne abgeschlossene Fachausbildung, jedoch mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Vorbildung.

Vergütungsgruppe VI b:

2. a) Religionslehrer wie zu 1. nach einer mindestens fünfjährigen Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
- b) Religionslehrer mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter Fachausbildung.

Vergütungsgruppe V b:

3. a) Religionslehrer wie zu 2 b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.
- b) Religionslehrer wie zu 2 b mit abgeschlossener, zusätzlicher Ausbildung für den Berufsschuldienst als Religionslehrer an berufsbildenden Schulen.

Vergütungsgruppe IV b:

4. a) Religionslehrer mit der Ausbildung wie zu 2 b nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- b) Religionslehrer wie zu 3 b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- c) Religionslehrer in überwiegendem Einsatz in der Mittel- und Oberstufe von Gymnasien mit hierfür kirchlich anerkannter Vorbildung.

Vergütungsgruppe IV a:

5. a) Religionslehrer mit der Ausbildung zu 3 b nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.
- b) Religionslehrer wie zu 4 c nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.

Vergütungsgruppe III:

6. Religionslehrer mit der Ausbildung wie zu 4 c nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a.

—

14. Dorfhelferinnen

Vergütungsgruppe IX b:

1. Dorfhelferinnen ohne abgeschlossene Ausbildung und anerkannte Prüfung und ohne eine dem Dienste förderliche Vorbildung.

Vergütungsgruppe IX a:

2. Dorfhelferinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

Vergütungsgruppe VIII:

3. a) Dorfhelferinnen mit einer dem Dienste förderlichen Vorbildung.
- b) Dorfhelferinnen mit abgeschlossener Ausbildung und anerkannter Prüfung.

Vergütungsgruppe VII:

4. Dorfhelferinnen wie zu 3 b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

15. Sozialsekretäre

Vergütungsgruppe VII:

1. Sozialsekretäre mit abgeschlossener allgemeiner Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung.

Vergütungsgruppe VI b:

2. Sozialsekretäre wie zu 1. mit einer mindestens einjährigen anerkannten zusätzlichen Ausbildung.

Vergütungsgruppe V c:

3. Sozialsekretäre wie zu 2. nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Vergütungsgruppe V b:

4. Sozialsekretäre wie zu 2. in besonders verantwortlichem Tätigkeitsbereich.

Vergütungsgruppe IV b:

5. Sozialsekretäre wie zu 4. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

16. Hausverwalter und Hausmeister

Vergütungsgruppe X:

1. Hausmeister mit einfacher Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IX b:

2. a) Hausmeister wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
b) Hausmeister wie zu 1., die nicht nur mit einfachen Arbeiten beschäftigt sind.
c) Hausverwalter in Gemeindehäusern, Jugendheimen usw.

Vergütungsgruppe IX a:

3. Mitarbeiter wie zu 2 b und c nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

Vergütungsgruppe VIII:

4. a) Hausmeister und Hausverwalter mit entsprechender handwerklicher Ausbildung und Berufserfahrung.
b) Hausverwalter mit schwierigem oder besonders umfangreichem Tätigkeitsbereich.

Vergütungsgruppe VII:

5. Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

20. Erzieher, Heimleiter, erzieherisch tätige Mitarbeiter

Vergütungsgruppe VIII:

1. Als Erzieher tätige Mitarbeiter.

Vergütungsgruppe VII:

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
b) Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Prüfung.
c) Kursusleiter mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung, Lehrmeister, Leiter von Lehrwerkstätten in Erziehungsheimen und Erzieher von Arbeitsgruppen.
d) Leiter von Werkstätten in Heimen der Offenen Tür.

Vergütungsgruppe VI b:

3. a) Mitarbeiter wie zu 2 b—d nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
b) Leiter von Wohnheimen.
c) Leiter von Heimen der Offenen Tür.
d) Erzieher mit kirchlicher oder staatlicher Anerkennung in entsprechender Tätigkeit.
e) Mitarbeiter wie zu 2 c in Stellen von besonderer Bedeutung.

Vergütungsgruppe V c:

4. Mitarbeiter wie zu 3 b—e nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Vergütungsgruppe V b:

5. a) Leiter von Wohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
b) Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung bis zu 50 Plätzen sowie Erziehungsleiter in solchen Heimen.
c) Leiter von Kinderwohnheimen für körperlich und seelisch gestörte oder gefährdete Kinder.
d) Leiter von Heimen für verwahrloste Kinder.
e) Leiter von heilpädagogischen Heimen und Erziehungsleiter in solchen Heimen.

Vergütungsgruppe IV b:

6. a) Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
b) Leiter von Wohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
c) Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.

Vergütungsgruppe IV a:

7. Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen.

21. Jugendwarte

Vergütungsgruppe VII:

1. Jugendwarte nach dem Abschluß einer kirchlich anerkannten Fachausbildung (Anerkennungsjahr).

Vergütungsgruppe VI b:

2. Jugendwarte wie zu 1. nach dem ersten Berufsjahr.

Vergütungsgruppe V b:

3. Jugendwarte wie zu 2. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Vergütungsgruppe IV b:

4. Landesjugendwarte wie zu 3. nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.

24. Jugendleiterinnen**Vergütungsgruppe VI b:**

1. Jugendleiterinnen mit staatlicher oder entsprechender kirchlicher Prüfung.

Vergütungsgruppe V b:

2. Jugendleiterinnen wie zu 1.
 - a) als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von 80 Plätzen und von Heimen,
 - b) als Lehrerinnen an Fachschulen oder mit Erziehungsaufgaben an Heimschulen.

Vergütungsgruppe IV b:

3. a) Jugendleiterinnen wie zu 2 a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- b) Jugendleiterinnen wie zu 2 b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- c) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen.
- d) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kinderwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

Vergütungsgruppe IV a:

4. a) Jugendleiterinnen wie zu 3 b, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und schwierigen Aufgabenbereich aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben.
- b) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen.
- c) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Ausbildungsstätten.

25. Fürsorger(innen) und fürsorgerisch tätige Mitarbeiter**Vergütungsgruppe VIII:**

1. Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung.

Vergütungsgruppe VII:

2. a) Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- b) Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter mit förderlicher Vorbildung.
- c) Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter mit Abschlußprüfung einer höheren Fachschule für Sozialarbeit im Anerkennungsjahr.

Vergütungsgruppe VI b:

3. a) Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter wie zu 2 b nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
- b) Staatlich oder kirchlich anerkannte Fürsorger(innen).

Vergütungsgruppe V b:

4. Fürsorger(innen) wie zu 3 b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b.

Vergütungsgruppe IV b:

5. a) Fürsorger(innen) wie zu 4. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- b) Fürsorger(innen) wie zu 3 b, denen mindestens drei staatlich oder kirchlich anerkannte Fürsorger(innen) unterstellt sind, oder
- c) Fürsorger(innen) wie zu 3 b, die besonders schwierige fürsorgerische Aufgaben erfüllen.

Vergütungsgruppe IV a:

6. Fürsorger(innen) wie zu 5 b und c, die sich aus Vergütungsgruppe IV b durch die besondere Bedeutung ihres Aufgabenkreises herausheben.

30. Verwaltung

(Mitarbeiter im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, Archiv-, Bibliotheks- und sonstigen Innen- und Außendienst)

Vergütungsgruppe X:

1. Mitarbeiter mit mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt.

Vergütungsgruppe IX b:

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.
- b) Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.
- c) Stenotypistinnen.
- d) Boten, Amtsgehilfen, Telefonisten und Pförtner.

Vergütungsgruppe IX a:

3. Mitarbeiter wie zu 2 b—d nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

Vergütungsgruppe VIII:

- 4. a) Mitarbeiter wie zu 2 d bei besonderen Leistungen.
- b) Mitarbeiter mit abgeschlossener Verwaltungslehre oder gleichwertiger Ausbildung.
- c) Stenotypistinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung.
- d) Telefonisten mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit.
- e) Amtsmeister.

Vergütungsgruppe VII:

- 5. a) Mitarbeiter wie zu 4 b—e nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung gründliche Fachkenntnisse und eine dieser Tätigkeit entsprechende Berufsausbildung voraussetzt.
- c) Leiter von Kanzleien oder Abteilungen mit mindestens drei Mitarbeitern.
- d) Maschinenbuchhalter an saldierenden Buchungsmaschinen mit mindestens 6 Zählwerken oder an Buchungsmaschinen mit Programmeinstellung.
- e) Kassierer in kleineren Kassen.
- f) Zahlstellenverwalter größerer Kassen.
- g) Stenotypistinnen in Vertrauensstellung (Sekretärinnen).

Vergütungsgruppe VI b:

- 6. a) Mitarbeiter wie zu 5 b—g nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII.
- b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende, abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.
- c) Geschäftsführer gesamtkirchlicher oder übergemeindlicher Einrichtungen.
- d) Leiter von Kanzleien oder Abteilungen mit mehr als fünf Mitarbeitern.
- e) Sekretärinnen in einer Vertrauensstellung von besonderer Bedeutung.

Vergütungsgruppe V c:

- 7. Mitarbeiter wie zu 6 b bis e, die sich durch außergewöhnliche Leistungen aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben.

Vergütungsgruppe V b:

- 8. a) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen umfassenden Fachkenntnissen überwiegend selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den Erfordernissen der Vergütungsgruppen VI b und V c eine Steigerung nach Tiefe und Breite; sie werden in der Regel durch Ablegung einer Fachprüfung nachgewiesen.

- b) Geschäftsführer gesamtkirchlicher oder übergemeindlicher Einrichtungen, denen mindestens drei Mitarbeiter unterstellt sind.
- c) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern bis zu 100 Betten oder in sonstigen Einrichtungen bis zu 150 Betten.

Vergütungsgruppe IV b:

- 9. a) Mitarbeiter wie zu 8. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b.
- b) Mitarbeiter in verantwortungsvollen Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen umfassenden Fachkenntnissen selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.
- c) Geschäftsführer gesamtkirchlicher oder übergemeindlicher Einrichtungen von besonderer Bedeutung, denen mindestens 6 Mitarbeiter unterstellt sind.
- d) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern mit mehr als 100 Betten oder in sonstigen Einrichtungen mit mehr als 150 Betten.

Vergütungsgruppe IV a:

- 10. a) Mitarbeiter wie zu 9 b in einem Aufgabenkreis von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.
- b) Mitarbeiter wie zu 9 c mit besonders großem Arbeitsumfang.
- c) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern mit mehr als 200 Betten oder in sonstigen Einrichtungen mit mehr als 250 Betten.

Vergütungsgruppe III:

- 11. Mitarbeiter wie zu 10., die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben.

31. Technische Angestellte

Vergütungsgruppe IX b:

- 1. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IX a:

- 2. Technische Angestellte wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

Vergütungsgruppe VIII:

- 3. Technische Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit.

Vergütungsgruppe VII:

- 4. Technische Angestellte wie zu 3.
 - a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII,
 - b) mit gründlichen Fachkenntnissen.

Vergütungsgruppe VI b:

5. Technische Angestellte wie zu 4 b
 - a) nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII,
 - b) mit staatlich anerkannter Fachschulausbildung bei entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe V a:

6. Technische Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt oder einer gleichwertigen Anstalt und gleichwertige Kräfte mit entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IV b:

7. Technische Angestellte wie zu 6.
 - a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V a,
 - b) die sich aus der Vergütungsgruppe V a durch besondere Leistungen herausheben.

Vergütungsgruppe IV a:

8. Technische Angestellte wie zu 7., die sich aus der Vergütungsgruppe IV b durch das Maß ihrer Verantwortung herausheben.

Vergütungsgruppe III:

9. Technische Angestellte wie zu 8. mit verantwortlichen Leitungsaufgaben.

Technische Angestellte mit wissenschaftlicher Vorbildung in entsprechender Tätigkeit

— siehe unter 02 —

32. Kraftfahrer**Vergütungsgruppe IX b:**

1. Kraftfahrer.

Vergütungsgruppe IX a:

2. Kraftfahrer nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

Vergütungsgruppe VIII:

3. a) Kraftfahrer nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a.
- b) Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen mit besonderer Verantwortung.

Vergütungsgruppe VII:

4. Kraftfahrer wie zu 3 b nach mindestens dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

35. Mitarbeiterinnen im Wirtschafts- und Küchendienst**Vergütungsgruppe IX b:**

1. Wirtschaftserinnen ohne Fachausbildung.

Vergütungsgruppe IX a:

2. Wirtschaftserinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

Vergütungsgruppe VIII:

3. a) Wirtschaftserinnen wie zu 1. nach mindestens dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung.
- b) Wirtschaftserinnen mit staatl. Abschlußprüfung ohne Anerkennung.

Vergütungsgruppe VII:

4. a) Wirtschaftserinnen wie zu 3 a nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- b) Wirtschaftserinnen mit staatl. Abschlußprüfung und einjähriger Bewährung oder staatl. Anerkennung.
- c) Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatl. Abschlußprüfung ohne Anerkennung.

Vergütungsgruppe VI b:

5. a) Wirtschaftserinnen wie zu 4 b nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII oder in Stellen mit besonderer Verantwortung.
- b) Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatl. Abschlußprüfung und staatl. Anerkennung.

Vergütungsgruppe V c:

6. Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu 5 b nach mindestens sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b bei überdurchschnittlichen Leistungen in Stellen von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.

**Besuchszeiten beim Evang. Oberkirchenrat:
Mittwoch und Donnerstag von 10 — 12 Uhr
und 15.30 — 17 Uhr**

Diese Besuchszeiten sollten möglichst eingehalten werden. Da Dienstag Sitzung des Oberkirchenrats ist, sollten — von ganz dringenden Fällen abgesehen — an diesem Tage keine Besuche stattfinden.

Rechtzeitige schriftliche Anmeldung ist erforderlich.

Samstags ist das Dienstgebäude des Evang. Oberkirchenrats geschlossen.