

**AMTSBLATT**  
FÜR DIE  
**EVANGELISCH-LÜTHERISCHE KIRCHE**  
IN  
**BAYERN**

Amtlich herausgegeben vom  
Landeskirchenamt der  
Evangelisch-Lutherischen Kirche  
in Bayern

**Sonderausgabe**

Nr. 1 · München · 1. Januar 2008

Kirchliche Dienstvertragsordnung  
(DiVO)  
mit Anlagen

**Az. 26/0-2/3-4 → RS 650**  
**Bekanntmachung der Neufassung der**  
**Kirchlichen Dienstvertragsordnung**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat am 23. November 2007 gemäß § 2 Abs. 2 und § 3 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihres Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 30. März 1977 (KABl S. 95), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 5. April 2001 (KABl S.158), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Abs. 1 ARRG veröffentlicht wird:

**650. Kirchliche Dienstvertragsordnung**  
**(Dienstvertragsordnung – DiVO)**

**Inhaltsübersicht**

**I. Einleitung**

Grundlegung	§ 1
Gegenstand	§ 2
Vorrang kirchlicher Vorschriften	§ 3

**II. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,**  
**die von § 1 Abs. 1 TV-L erfasst werden sowie geringfügig**  
**Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV**

**1. Allgemeine Bestimmungen**

Anwendbarkeit des TV-L und weiterer Tarifverträge	§ 4
Sonderregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Übersee	§ 5
Sonderregelung für Kirchner und Kirchnerinnen	§ 6
Sonderregelung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen	§ 7
Sonderregelung für Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag, für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie für andere Lehrkräfte	§ 8
Sonderregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten	§ 9
Lohnsteuerpauschalierung, sonstige Pauschalbeiträge	§ 10
Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen	§ 11

**2. Änderungen und Ergänzungen des TV-L**

Allgemeine Arbeitsbedingungen (Ergänzung zu § 3 TV-L)	§ 12
Qualifizierung (Ergänzung zu § 5 TV-L)	§ 13
Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu § 6 TV-L)	§ 14
Arbeitsbefreiung am Buß- und Betttag	§ 15
Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 7 TV-L)	§ 16
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 8 TV-L)	§ 17
Bereitschaftszeiten (Ergänzung zu § 9 TV-L)	§ 18
Arbeitszeitkonto (anstelle § 10 TV-L)	§ 19

Eingruppierung (Ergänzung zu §§ 12, 13 TV-L)	§ 20
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 14 TV-L)	§ 21
Tabellenentgelt (Ergänzung zu § 15 TV-L)	§ 22
Kürzung der Vergütung in Notzeiten	§ 23
Stufen der Entgelttabelle (Ergänzung zu § 16 TV-L)	§ 24
Leistungsentgelt (Ergänzung zu § 18 TV-L)	§ 25
Erschwerniszuschläge (anstelle von § 19 TV-L)	§ 26
Jahressonderzahlung (Ergänzung zu § 20 TV-L)	§ 27
Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen	§ 28
Entgelt im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 22 TV-L)	§ 29
Besondere Zahlungen (Ergänzung zu § 23 TV-L)	§ 30
Berechnung und Auszahlung des Entgelts (Ergänzung zu § 24 TV-L)	§ 31
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (anstelle von § 25 TV-L)	§ 32
Erholungsurlaub (Ergänzung zu § 26 TV-L)	§ 33
Zusatzurlaub (Ergänzung zu § 27 TV-L)	§ 34
Sonderurlaub (anstelle von § 28 TV-L)	§ 35
Arbeitsbefreiung (Ergänzung zu § 29 TV-L)	§ 36
Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 30 TV-L)	§ 37
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Ergänzung zu § 33 TV-L)	§ 38
Kündigung des Arbeitsverhältnisses (anstelle von § 34 TV-L)	§ 39
Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses	§ 40
Ausschlussfrist (Ergänzung zu § 37 TV-L)	§ 41
Begriffsbestimmungen (Ergänzung zu § 38 TV-L)	§ 41
Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (Ergänzung zu § 44 Nr. 4 TV-L)	§ 43

**III. Sonstige Rechtsverhältnisse**

Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 44
Studierende	§ 45

**IV. Überleitung der unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung und der Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen im Kirchendienst in den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen fallenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen**

**1. Allgemeine Bestimmungen** § 46

**2. Änderungen und Ergänzungen des TVÜ-Länder**

Geltungsbereich (zu § 1 TVÜ-Länder)	§ 47
Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TV-L (Ergänzung zu § 2 TVÜ-Länder)	§ 48
Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen (Ergänzung zu § 4 TVÜ-Länder)	§ 49
Vergleichsentgelt (Ergänzung zu § 5 TVÜ-Länder)	§ 50
Stufenzuordnung der Angestellten (Ergänzung zu § 6 TVÜ-Länder)	§ 51
Stufenzuordnung der Arbeiter und Arbeiterinnen (Ergänzung zu § 7 TVÜ-Länder)	§ 52

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege (Ergänzung zu § 8 TVÜ-Länder)	§ 53
Vergütungsgruppenzulagen (Ergänzung zu § 9 TVÜ-Länder)	§ 54
Kinderbezogene Entgeltbestandteile (Ergänzung zu § 11 TVÜ-Länder)	§ 55
Strukturausgleich (Ergänzung zu § 12 TVÜ-Länder)	§ 56
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 13 TVÜ-Länder)	§ 57
Beschäftigungszeit (anstelle zu § 14 TVÜ-Länder)	§ 58
Urlaub (anstelle von § 15 TVÜ-Länder)	§ 59
Eingruppierung (Ergänzung zu § 17 TVÜ-Länder)	§ 60
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 18 TVÜ-Länder)	§ 61
Jahressonderzahlung in den Jahren 2006 und 2007 (anstelle von § 21 TVÜ-Länder)	§ 62
Arbeitszeitverlängerung im TV-L (anstelle von § 28 TVÜ-Länder)	§ 63

## V. Inkrafttreten

§ 64

## PRÄAMBEL

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst in Kirche und Diakonie verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vertretern und Vertreterinnen der Leitungsorgane und der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat sich darauf verständigt, bei der Erarbeitung neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie soviel wie möglich gemeinsam zu regeln und unterschiedliche Regelungen dort zu akzeptieren, wo diese im Hinblick auf unterschiedliche Rahmenbedingungen notwendig sind.

Kirchlicher und Diakonischer Dienst ist nicht nur ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.

## I. Einleitung

**§ 1 Grundlegung.** (1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag der Kirche bestimmt.

(2) Die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung werden auch nach dem Verhalten ihrer Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beurteilt. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen daher durch ihr Verhalten die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche und ihre Ordnungen anerkennen und sich im Dienst und außerhalb des Dienstes entsprechend verhalten (§ 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz). Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(3) Einen Verstoß gegen die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne des Abs. 2 Satz 2 stellen die Mitgliedschaft, Zugehörigkeit oder das Eintreten für eine religiöse oder weltanschauliche Bewegung oder Gemeinschaft dar, deren Auffassungen und Zielsetzungen nach Feststellung des Landeskirchenrates dem Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern widersprechen (siehe Grundartikel zur Kirchenverfassung). Unter weltanschaulicher Bewegung oder Gemeinschaft werden nicht Vereinigungen verstanden, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind.

(4) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen erwartet wird, entspricht auf Seiten der Dienstgeber die Verpflichtung, die Rechte und Belange der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu wahren und ihnen die Erfüllung ihrer Dienstaufgaben im Rahmen des Möglichen zu erleichtern.

**§ 2 Gegenstand.** (1) Die Kirchliche Dienstvertragsordnung enthält Vorschriften für die Gestaltung der Dienstverträge mit Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stiftungen sowie ihren Einrichtungen (Art. 2 Kirchenverfassung) in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden.

(2) Die Kirchliche Dienstvertragsordnung gilt nicht für Einrichtungen, deren Rechtsträger dem Diakonischen Werk Bayern e.V. angeschlossen sind und die die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR-Bayern) mit ihren Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen dienstvertraglich vereinbaren.

**§ 3 Vorrang kirchlicher Vorschriften.** Vorschriften für einzelne Gruppen kirchlicher Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gehen den Bestimmungen der Dienstvertragsordnung vor.

## II. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die von § 1 Abs. 1 TV-L erfasst werden sowie geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IVi

### 1. Allgemeine Bestimmungen

**§ 4 Anwendbarkeit des TV-L und weiterer Tarifverträge.** (1) Auf die Dienstverhältnisse der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinne des § 2 Abs. 1 DiVO finden die Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 sowie die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in den für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Bayern jeweils geltenden Fassungen entsprechende Anwen-

dung, soweit sich aus den folgenden Vorschriften oder aus anderen Arbeitsrechtsregelungen nichts anderes ergibt.

(2) Hat der Landeskirchenrat oder haben mindestens drei Mitglieder einer der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz Bedenken, neue Tarifverträge ganz oder teilweise zu übernehmen, ist alsbald nach Veröffentlichung des jeweiligen Tarifvertrages im Bayerischen Staatsanzeiger in einer im Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu veröffentlichenden Bekanntmachung darauf hinzuweisen. Die Bekanntmachung soll die voraussichtlich auszuschließenden Bestimmungen näher bezeichnen. Bis zur Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission gelten die genannten Bestimmungen als ausgeschlossen.

(3) Nach Ablauf der in Abs. 1 genannten Tarifverträge oder Teile derselben gelten diese Rechtsnormen so lange weiter, bis sie durch andere tarifliche Vereinbarungen ersetzt werden. Ist in tarifvertraglichen Vereinbarungen die Nachwirkung von gekündigten tariflichen Normen (§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz) ausgeschlossen, gilt dieser Ausschluss nicht für den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung.

(4) Für die Tätigkeit auf Bildschirm-Arbeitsplätzen und auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten vom 5. Dezember 1988 (KABl S. 327) in der jeweils geltenden Fassung. Der für die Angestellten des Freistaates Bayern geltende Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten vom 11. Januar 1988 (StAnz Nr. 12) findet keine Anwendung.

(5) Statt der Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) und für Arbeiter des Bundes und der Länder (RatSchTV Arb) vom 9. Januar 1992 gilt die Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen (Sicherungsordnung – SicherungsO) vom 11. Dezember 1995 (KABl 1996 S. 15) in der jeweils geltenden Fassung.

(6) Statt des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 gilt die Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ARR – ATZ) vom 8. September 1998 (KABl S. 299) in der jeweils geltenden Fassung.

(7) Statt des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) vom 12. Oktober 2006 gilt die Arbeitsrechtsregelung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern stehen (ARR BetrAV) vom 17. Juli 2002 in der jeweils geltenden Fassung.

**§ 5 Sonderregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Übersee.** Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die nach Übersee ausgesandt werden, gelten die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die in den § 4 DiVO genannten Tarifverträge nach Maßgabe der Sonderregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Übersee in der Anlage 3.

**§ 6 Sonderregelung für Kirchner und Kirchnerinnen.** Für Kirchner und Kirchnerinnen gelten die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die in § 4 DiVO genannten Tarifverträge nach Maßgabe der Sonderregelung und Rahmenordnung für Kirchner und Kirchnerinnen in der Anlage 4.

**§ 7 Sonderregelung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen.** Für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen gelten die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die in § 4 DiVO genannten Tarifverträge, soweit in der Arbeitsrechtsregelung über den Dienst der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen vom 3. Juli 2000 in der jeweils geltenden Fassung nicht etwas anderes bestimmt ist.

**§ 8 Sonderregelung für Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag, für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie für andere Lehrkräfte.** Für Katecheten und Katechetinnen, für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen sowie für andere Lehrkräfte gelten die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die in § 4 DiVO genannten Tarifverträge nach Maßgabe der Sonderregelung in der Anlage 5.

**§ 9 Sonderregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten.** Für die pädagogischen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind, für die die kultusministerielle Ferienordnung gilt, gelten die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die in § 4 DiVO genannten Tarifverträge nach Maßgabe der Sonderregelung in der Anlage 6.

**§ 10 Lohnsteuerpauschalierung, sonstige Pauschalbeiträge.** Wird gemäß den §§ 40 Abs. 2 Satz 2 oder 40 a Einkommensteuergesetz eine Pauschalversteuerung durchgeführt, hat der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin die Pauschalierung der Lohnsteuer, einschließlich der Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlages, zu tragen.

**§ 11 Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen.** (1) Soweit im TV-L, im TVÜ-Länder oder in ergänzenden Regelungen auf die für Beamte und Beamtinnen geltenden Bestimmungen Bezug genommen wird, finden die für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.

(2) Die Kirchenbeamtenbeurteilungsverordnung findet entsprechende Anwendung auf Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Verwaltungsdienst, die in die Entgeltgruppe 10 oder höher eingestuft sind.

(3) Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf A- oder B-Stellen sind von der Beurteilungspflicht ausgenommen. Anstelle einer Beurteilung findet im Turnus von vier Jahren ein Personalführungsgespräch statt, das aktenkundig zu machen ist. Bei Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, entfällt das Personalführungsgespräch.

## 2. Änderungen und Ergänzungen des TV-L

### § 12 Allgemeine Arbeitsbedingungen (Ergänzung zu § 3 TV-L).

(1) Anstelle von § 3 Abs. 1 TV-L gilt folgende Regelung:

„Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten. Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der übernommenen Verantwortung im Dienst der Kirche nach Maßgabe der Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse in der jeweils geltenden Fassung entsprechen.“

(2) Anstelle von § 3 Abs. 4 TV-L gilt folgende Regelung:

„Für Nebentätigkeiten finden die für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen geltenden Vorschriften Anwendung.“

(3) Anstelle von § 3 Abs. 5 TV-L gilt folgende Regelung:

„Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber durch einen Vertrauensarzt i. S. v. § 2 Abs. 1 Buchst. c letzter Halbsatz Versorgungsfondssatzung, Betriebsarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, werden entsprechend den gesetzlichen Vorschriften ärztlich untersucht. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin bekannt zu geben. Sofern dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet werden, sind diese vom Dienstgeber zu übernehmen.“

(4) Ergänzend zu § 3 Abs. 6 TV-L gilt folgende Regelung:

„Vorgänge, die seelsorgerliche Angelegenheiten betreffen, sind nicht Bestandteil der Personalakten. Ein Bevollmächtigter, der Akteneinsicht nehmen will, kann zurückgewiesen werden, wenn er nicht ein zu kirchlichen Ehrenämtern wählbares Gemeindeglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ist.“

(5) Anstelle von § 3 Abs. 7 TV-L gilt folgende Regelung:

„Für die Schadenshaftung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen finden die Bestimmungen, die für die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern gelten, entsprechende Anwendung.“

§ 13 Qualifizierung (Ergänzung zu § 5 TV-L). Anstelle von § 5 Abs. 7 TV-L gilt folgende Regelung:

„Zurückzuzahlen sind bei einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b oder c TV-L, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin endet,

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

Dies gilt nicht, wenn im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis ein erneutes Dienstverhältnis zu einem kirchlichen bzw. diakonischen Dienstgeber (§ 2 DiVO) begründet wird.“

### § 14 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu § 6 TV-L).

(1) Anstelle von § 6 Abs. 1 TV-L gilt folgende Regelung:

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Die Arbeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.“

(2) § 6 Abs. 6 bis 10 TV-L finden keine Anwendung.

(3) Erfordert die Art eines kirchlichen Dienstes regelmäßig Dienstleistungen am Abend, sollen in der Woche zwei Abende arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(4) Für die ausschließlich mit Verwaltungsaufgaben befassten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG neben den gesetzlich, tariflich oder durch Arbeitsrechtsregelung festgelegten arbeitsfreien Tagen zusätzliche arbeitsfreie Tage bestimmt werden. In der Dienstvereinbarung muss festgelegt werden, wie die an den zusätzlichen arbeitsfreien Tagen anfallenden Arbeitsstunden durch Vorarbeit ausgeglichen werden. Durch die Vorarbeit darf die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Arbeitszeit nicht überschritten werden. Es können bis zu acht Arbeitstage im Kalenderjahr als zusätzliche arbeitsfreie Tage festgelegt werden. Die Dienstvereinbarung ist auf der Grundlage des in der Amtlichen Fußnote festgelegten Musters bis spätestens 1. November des Jahres abzuschließen, das dem Kalenderjahr vorausgeht, für welches die Dienstvereinbarung gelten soll. In anderen Arbeitsbereichen können entsprechende Dienstvereinbarungen unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten gemäß den Vorgaben des Unterabsatzes 1 Satz 2 bis 5 getroffen werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

(5) Sofern der Gesundheitsschutz durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann die tägliche Arbeitszeit der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die zur

Behandlung, Pflege und Betreuung der an Freizeiten teilnehmenden Personen (Betreuten) eingesetzt sind, der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen entsprechend angepasst werden.

(6) Bei Dienstleistungen, die zu einem nicht vorhersehbaren Zeitpunkt erforderlich werden (z. B. anlässlich von Beerdigungen), ist der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin auch bei kurzfristiger Mitteilung zur Dienstleistung verpflichtet.

**§ 15 Arbeitsbefreiung am Buß- und Bettag.** (1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin wird am Buß- und Bettag unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt.

(2) Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin am Buß- und Bettag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. Haben Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach einem Dienstplan zu arbeiten und sieht dieser am Buß- und Bettag keine Arbeit vor, ist die Freistellung von der Arbeit an einem anderen Tag im Kalenderjahr nachzuholen. Dasselbe gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, wenn der Buß- und Bettag auf einen für sie regelmäßig arbeitsfreien Tag fällt. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(3) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden. Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin vor dem Tag, für den die Freistellung vorgesehen ist, aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

**§ 16 Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 7 TV-L).**

Anstelle von § 7 Abs. 8 TV-L gilt folgende Regelung:

„Abweichend von § 7 Abs. 7 TV-L sind bei einem nach § 19 DiVO eingeführten Arbeitszeitkonto nur diejenigen Arbeitsstunden Überstunden, die die vereinbarte Obergrenze von Plusstunden überschreiten und angeordnet worden sind.“

**§ 17 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 8 TV-L).** (1) Zeitzuschläge werden nicht gewährt. Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die

- a) von § 42 und § 43 TV-L erfasst sind,
- b) im Wirtschafts- und Küchendienst tätig sind,
- c) in Diakonie- und Sozialstationen pflegerisch tätig sind,
- d) von der Sonderregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten (Anlage 6 zur DiVO) erfasst sind.

(2) In § 8 Abs. 2 Satz 2 TV-L wird die Bezeichnung „§ 10“ durch die Bezeichnung „§ 19 DiVO“ ersetzt.

(3) Anstelle von § 8 Abs. 3 TV-L gilt folgende Regelung:

„Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü, 14, 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. Regelungen zum Zeitausgleich bleiben unberührt.“

(4) Ergänzend zu § 8 Abs. 5 TV-L gilt folgende Regelung:

„Wenn dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin für den Zeitraum der Rufbereitschaft ein Mobiltelefon zur Verfügung steht, gilt anstelle von § 8 Abs. 5 Sätze 2 bis 4 TV-L folgende Regelung:

Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Einfache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Zweifache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 6,25 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt.“

**§ 18 Bereitschaftszeiten (Ergänzung zu § 9 TV-L).** (1) In § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c TV-L treten anstelle der Worte „§ 6 Abs. 1“ die Worte „§ 14 Abs. 1 DiVO“.

(2) § 9 Abs. 2 und 3 TV-L finden keine Anwendung.

**§ 19 Arbeitszeitkonto (anstelle § 10 TV-L).** (1) Durch Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kann ein Arbeitszeitkonto eingeführt werden.

(2) In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden sowie Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 TV-L) entstehen, eingestellt. Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin geleistete Arbeitsstunden, die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1 DiVO) abweichen.

(3) Dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin ist jederzeit Einsicht in sein bzw. ihr Arbeitszeitkonto zu gewähren.

(4) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 150 Plusstunden betragen. Darüber hinaus ist der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet, es sei denn, diese werden durch den Dienstgeber ausdrücklich angeordnet. Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt. Nichtangeordnete Plusstunden, die die Höchstgrenze von 150 Plusstunden übersteigen, verfallen.

(5) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf nicht mehr als 30 Minusstunden ausweisen.

(6) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; dies gilt auch für Minusstunden. Bis zu 40 Plusstunden können in den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden. Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Abs. 1 festzulegen. Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

(7) Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub.

(8) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten. Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen negativen Saldo auf, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

#### **§ 20 Eingruppierung (Ergänzung zu §§ 12, 13 TV-L).**

(1) [Derzeit nicht belegt, bis zur Neuregelung einer Entgeltordnung bzw. der Eingruppierungssystematik]

(2) Liegen besondere Umstände vor und führt die Eingruppierung zu einem unbilligen Ergebnis, so kann der Landeskirchenrat eine abweichende Vergütung im Einzelfall zubilligen.

(3) Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die als Fachkräfte in den kirchlichen Dienst berufen werden und im Zeitpunkt des Dienstantritts eine finanzielle Einbuße erleiden, die zu einer unbilligen Härte führt, kann für die Übergangszeit vom Landeskirchenrat eine Zulage bewilligt werden.

(4) Die Ablegung einer Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen in der kirchlichen Verwaltung in bestimmte Entgeltgruppen richtet sich nach der Anlage 2 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung.

**§ 21 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 14 TV-L).** (1) In § 14 Abs. 1 TV-L werden die Worte „einen Monat“ durch die Worte „zwei Monate“ ersetzt.

(2) § 14 Abs. 2 TV-L findet keine Anwendung.

**§ 22 Tabellenentgelt (Ergänzung zu § 15 TV-L).** (1) Es finden die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung.

(2) § 15 Abs. 3 TV-L findet keine Anwendung.

**§ 23 Kürzung der Vergütung in Notzeiten.** In einer Notlage der Kirche, die eine allgemeine Kürzung der Dienstbezüge der Pfarrer und Pfarrerinnen sowie Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen bedingt, können auch die Vergütungen der übrigen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechend gekürzt werden.

#### **§ 24 Stufen der Entgelttabelle (Ergänzung zu § 16 TV-L).**

(1) Als Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber gelten auch Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei kirchlichen und diakonischen Dienstgebern im Sinne von § 2 DiVO.

(2) Ergänzung der Protokollerklärung zu Anhang zu § 16 TV-L: Satz 1 wird wie folgt ersetzt:

„Vorhandene Beschäftigte sind Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht.“

**§ 25 Leistungsentgelt (Ergänzung zu § 18 TV-L).** (1) In § 18 Abs. 1 TV-L werden die Worte „1. Januar 2007“ durch die Worte „1. Januar 2008“ ersetzt.

(2) Maßgeblich für die Ausgestaltung des Leistungsentgelts gem. § 18 Abs. 4 TV-L ist der für die Beschäftigten des Freistaats Bayern ausgehandelte Tarifvertrag.

**§ 26 Erschwerniszuschläge (anstelle von § 19 TV-L).** § 19 TV-L findet keine Anwendung.

**§ 27 Jahressonderzahlung (Ergänzung zu § 20 TV-L).** (1) Anstelle von § 20 Abs. 2 Satz 1 TV-L gilt folgende Regelung:

„Die Jahressonderzahlung beträgt bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8 80 v. H.

E 9 bis E 11 70 v. H.

E 12 bis E 13 60 v. H.

E 14 bis E 15 50 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach § 20 Abs. 3 TV-L.“

(2) Die Protokollerklärungen 1 bis 3 zu § 20 TV-L finden keine Anwendung.

#### **§ 28 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen.**

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sind die für Arbeitnehmer des Freistaates Bayern geltenden Bestimmungen anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Aufwendungen im Sinne der §§ 31 – 38, 39 Satz 3 der Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern (BayBhV) sowie Aufwendungen für einen Schwangerschaftsabbruch bei sozialer Indikation sind nicht beihilfefähig. Für die Gewährung von Unterstützungen finden die beim Dienstgeber geltenden Regelungen Anwendung.

(2) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(3) Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger bzw. Angehörige bei einem bzw. einer Beihilfeberechtigten, der bzw. die nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit nach kirchlichen Vorschriften aus. Familienangehörige von pflichtversicherten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen haben dem Grunde nach keinen höheren Beihilfeanspruch als der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin selbst.

(4) Privat krankenversicherte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben Anspruch auf Beihilfe wie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten. Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bereits vor dem 1. April 2003 den Beitragszuschuss des Dienstgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch genommen haben.

(5) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines bzw. einer privat krankenversicherten geringfügig beschäftigten Dienstnehmers bzw. Dienstnehmerin als Angehöriger bzw. Angehörige bei einem bzw. einer Beihilfeberechtigten, der bzw. die einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die eigene Beihilfeberechtigung aus.

(6) Der Anspruch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin auf Beihilfe erlischt für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Dies gilt nicht, wenn eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Art. 2 DiVO) ausgeübt wird. Angehörige eines Dienstnehmers bzw. einer Dienstnehmerin, die vor Beginn ihrer Elternzeit oder ihres Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, werden während ihrer Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige.

(7) Mitarbeitende, die als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind, haben keinen Anspruch auf Beihilfe und Unterstützungen.

(8) Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht. Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienst-/Arbeitsverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

(9) Mitarbeitende, die nach Erreichen der Altersgrenze des § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

**§ 29 Entgelt im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 22 TV-L).** In § 22 Abs. 3 Satz 1 TV-L werden die Worte „(§ 34 Abs. 3)“ durch die Worte „(§ 39 Abs. 3 DiVO)“ ersetzt.

**§ 30 Besondere Zahlungen (Ergänzung zu § 23 TV-L).** In § 23 Abs. 2 Satz 1 TV-L werden die Worte „(§ 34 Abs. 3)“ durch die Worte „(§ 39 Abs. 3 DiVO)“ ersetzt.

**§ 31 Berechnung und Auszahlung des Entgelts (Ergänzung zu § 24 TV-L).** (1) Anstelle von § 24 Abs. 1 Sätze 2 und 3 TV-L gilt folgende Regelung:

„Die Zahlung erfolgt am 16. eines jeden Monats bzw. am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, Sonntag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der folgende Werktag als Zahltag.“

(2) In der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 24 Abs. 1 TV-L wird jeweils die Zahl „15.“ durch die Zahl „16.“ ersetzt.

(3) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen.

**§ 32 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (anstelle von § 25 TV-L).**

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin wird bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK) nach Maßgabe der Satzung (KZVK-Satzung) versichert.

(2) Dem beitragsfrei pflichtversicherten Dienstnehmer bzw. der beitragsfrei pflichtversicherten Dienstnehmerin, der bzw. die die Wartezeit nach § 32 KZVK-Satzung nicht erfüllt hat, werden die nach § 18 Abs. 2 DiVO in der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung geleisteten Beiträge sowie die nach § 18 Abs. 2 DiVO in der bis 31. Dezember 2001 geltenden Fassung als Umlagebeteiligung geleisteten Beiträge auf schriftlichen Antrag erstattet, wenn seit dem Ende der Versicherungspflicht (§ 20 KZVK-Satzung) 24 Kalendermonate abgelaufen sind und in diesem Zeitraum nicht erneut eine Versicherungspflicht zur KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Überleitungsabkommen im Sinne des § 27 KZVK-Satzung oder entsprechender Vorschriften besteht, begründet worden ist. Der Antrag auf Beitragserstattung gilt für alle von dem Dienstnehmer bzw. von der Dienstnehmerin selbst getragenen Beiträge im Sinne des Unterabsatzes 1 und kann nicht widerrufen werden. Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet. Soweit von mehreren Dienstgebern Beiträge im Sinne des Unterabsatzes 1 einbehalten wurden, ist die Erstattung gegenüber jedem dieser Dienstgeber gesondert geltend zu machen. Der Erstattungsanspruch verfällt, wenn der Antrag nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Entstehen des Anspruchs gestellt wird. Stirbt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nach Antragstellung, aber vor Beitragserstattung, gehen die Ansprüche auf die Hinterbliebenen über, die betriebsrentenberechtigt wären, wenn die

Wartezeit erfüllt wäre. Mit der Zahlung an einen der Hinterbliebenen erlischt der Anspruch der übrigen Berechtigten.

(3) Übersteigt der nach § 62 Abs. 1 KZVK-Satzung zu zahlende Pflichtbeitrag den steuerfreien Jahresbetrag nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG), unterliegt der übersteigende Betrag der individuellen Versteuerung über die Lohnsteuerkarte des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin sowie der Sozialversicherungspflicht.

**§ 33 Erholungsurlaub (Ergänzung zu § 26 TV-L).** (1) Die Arbeitstage, die in betriebsübliche oder regelmäßige Ferien (z. B. von Kindertagesstätten, Kinderheimen) fallen, werden auf den Urlaub angerechnet.

(2) In § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L wird das Wort „drei“ durch das Wort „vier“, die Worte „31. März“ durch die Worte „30. April“ und die Worte „31. Mai“ durch die Worte „30. Juni“ ersetzt.

**§ 34 Zusatzurlaub (Ergänzung zu § 27 TV-L).** In § 27 Abs. 1 Satz 1 TV-L werden die Worte „Beamten des jeweiligen Landes jeweils“ durch die Worte „Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ ersetzt.

**§ 35 Sonderurlaub (anstelle von § 28 TV-L).** (1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(2) Wenn keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 12 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

(3) Der Antrag soll mindestens drei Monate vor Inanspruchnahme gestellt werden.

(4) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit.

**§ 36 Arbeitsbefreiung (Ergänzung zu § 29 TV-L).** (1) Als Fall des § 29 Abs. 1 TV-L gilt auch der Tag der kirchlichen Trauung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin. Die Freistellung vom Dienst beträgt hierfür einen Arbeitstag. Fällt der Tag der kirchlichen Trauung auf einen dienstfreien Tag, so kann die Freistellung innerhalb eines Monats nach der kirchlichen Trauung erfolgen.

(2) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin wird in den nachstehenden Fällen unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit vom Dienst freigestellt:

a) zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe, soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können,

b) zur Teilnahme an kirchengerichtlichen Verfahren als Beistand gemäß § 61 Abs. 4 des Mitarbeitervertretungsgesetzes und § 8 der Verordnung über das Schlichtungsverfahren für kirchliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an höchstens jeweils drei Verhandlungstagen im Kalenderjahr.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die in Verbänden organisiert sind, die nach § 6 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz Vertreter in die ARK Bayern entsenden, sollen zur Wahrnehmung ihrer Mitgliedschaftsrechte bis zu einem Tag pro Jahr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erhalten. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die in Organen der Verbände gemäß Satz 1 tätig sind, erhalten für diese Tätigkeit bis zu 6 Tagen pro Jahr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(4) § 29 Abs. 4 TV-L findet keine Anwendung.

**§ 37 Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 30 TV-L).**

(1) Es finden die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung (§ 30 Abs. 1 TV-L).

(2) § 30 Abs. 4 Satz 2 TV-L findet keine Anwendung.

(3) Anstelle von § 30 Abs. 5 TV-L gilt folgende Regelung:  
„Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 39 Abs. 3 DiVO)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung des Dienstverhältnisses bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.“

**§ 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Ergänzung zu § 33 TV-L).**

§ 33 Abs. 5 TV-L findet mit folgender Ergänzung Anwendung:  
„In dem Dienstvertrag können die Vorschriften der kirchlichen Dienstvertragsordnung, des TV-L und des TVÜ-Länder ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden, als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin entspricht.“

Dies gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, mit denen ein Dienstverhältnis begründet wird, nachdem sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben.“

**§ 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses (anstelle von § 34 TV-L).** (1) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Dienstverhältnisse von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Abs. 3) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Regelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 35 DiVO, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

Als Zeiten bei demselben Dienstgeber gelten auch Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stiftungen sowie ihren Einrichtungen und ihres Diakonischen Werkes (§ 2 DiVO). Sonstige Zeiten bei anderen kirchlichen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern können mit Zustimmung des Landeskirchenrats auf die Beschäftigungszeit angerechnet werden.

Durch die Anrechnung dieser Zeiten auf die Beschäftigungszeit bleibt § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz unberührt.

(4) Zeiten, die einer Beendigung des Dienstverhältnisses mittels Auflösungsvertrages und Zahlung einer Abfindung bzw. einem Abfindungsanspruch gemäß § 1 a Kündigungsschutzgesetz vorausgehen, werden nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet. Dies gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vergleich und Zahlung einer Abfindung oder Feststellung eines Arbeitsgerichtes gemäß § 9 Kündigungsschutzgesetz.

**§ 40 Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.** Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung i. S. v. § 626 BGB ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche, ihrer Lehre oder ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche.

**§ 41 Ausschlussfrist (Ergänzung zu § 37 TV-L).** Anstelle der Ausschlussfrist von sechs Monaten tritt eine solche von zwölf Monaten.

**§ 42 Begriffsbestimmungen (Ergänzung zu § 38 TV-L).**

(1) Ergänzend zu § 38 Abs. 1 TV-L gilt folgende Regelung:  
„Für die kirchlichen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinne von § 2 DiVO gelten die Regelungen des Tarifgebietes West.“

(2) Statt des Personalvertretungsrechts gilt das Mitarbeitervertretungsrecht nach Maßgabe des Übernahme- und Ergänzungsgesetzes zum MVG vom 5. Mai 1997 (KABl S. 202).

**§ 43 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (Ergänzung zu § 44 Nr. 4 TV-L).**

Im Klammerzusatz werden die Worte „31. Juli“ durch die Worte „31. August“ ersetzt.

### III. Sonstige Rechtsverhältnisse

**§ 44 Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.** (1) Abschnitt II. gilt nicht für

- a) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- b) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung.

(2) Mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die zur Verrichtung von Arbeiten nach §§ 260 ff. SGB III eingestellt werden oder für die Eingliederungszuschüsse nach §§ 217 ff. SGB III gewährt werden, ist ein Dienstvertrag nach dem jeweils der aktuellen Rechtslage anzupassenden Mustervordruck abzuschließen.

(3) Das Dienstverhältnis der sonstigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit nicht im Dienstvertrag anderes vereinbart wird. Bei der Bemessung der Vergütung sind der Umfang und die Art der Arbeitsleistung sowie die wirtschaftliche Lage des Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

**§ 45 Studierende.** Abschnitt II. gilt nicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind, wenn deren Dienstverhältnis mit ihrer Eigenschaft als Studierende in Zusammenhang steht. Das Dienstverhältnis dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Die Vergütung ist als Einzelstundenvergütung in Anlehnung an ortsübliche Stundenvergütungen für vergleichbare Tätigkeiten festzusetzen.

#### **IV. Überleitung der unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung und der Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen im Kirchendienst in den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen fallenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen**

##### **1. Allgemeine Bestimmungen**

**§ 46.** (1) Die Überleitung erfolgt nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 nach den Bestimmungen des Tarifgebietes West.

(2) Im TVÜ-Länder werden jeweils die Worte „ 31. Oktober 2006“ durch die Worte „31. Dezember 2007“, die Worte „ 1. November 2006“ durch die Worte „1. Januar 2008“, die Worte „Oktober 2006“ durch die Worte „Dezember 2007“ ersetzt, soweit sich aus dieser Kirchlichen Dienstvertragsordnung nichts anderes ergibt.

##### **2. Änderungen und Ergänzungen des TVÜ-Länder**

###### **§ 47 Geltungsbereich (Ergänzung zu § 1 TVÜ-Länder).**

(1) Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stiftungen sowie ihren Einrichtungen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden (Art. 2 Kirchenverfassung) und deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht, werden nach Maßgabe des TVÜ-Länder übergeleitet, soweit sich aus diesem Abschnitt oder aus anderen Arbeitsrechtsregelungen nichts anderes ergibt. Dies gilt auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet.

(2) Der TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO über den 31. Dezember 2007 hinaus besteht und die nach diesem Zeitpunkt in unmittelbarem Anschluss zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO wechseln. In der Zeit bis zum 31. Dezember 2008 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat, bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a

zum BAT darüber hinaus während der Gesamtdauer der Sommerferien, unschädlich.

(3) In der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVÜ-Länder werden die Worte „31. Oktober 2008“ durch die Worte „31. Dezember 2009“ ersetzt.

(4) In der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 TVÜ-Länder wird „Oktober 2006“ durch „Dezember 2007“ ersetzt.

###### **§ 48 Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TV-L (Ergänzung zu § 2 TVÜ-Länder).**

§ 2 TVÜ-Länder gilt mit der Maßgabe, dass die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung zum 1. Januar 2008 in Kraft tritt.

###### **§ 49 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen (Ergänzung zu § 4 TVÜ-Länder).**

(1) § 4 Abs. 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet. Dies gilt auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der stationären Altenpflege und in der Gemeindefrankenfürsorge, deren Eingruppierung sich nach Einzelgruppenplänen zur AVR in der für das Diakonische Werk Bayern bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung richtet (Abschnitt 10 Nrn. 3, 4 des Gruppenplans).

(2) Übertariflich eingruppierte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen werden wie tarifgerecht eingruppierte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ohne weitere Aufstiegsmöglichkeit bzw. nach bereits erfolgtem Aufstieg übergeleitet.

(3) § 4 Abs. 2 und 3 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

###### **§ 50 Vergleichsentgelt (Ergänzung zu § 5 TVÜ-Länder).**

(1) § 5 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet.

(2) Anstelle von § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Übergeleitet wird derjenige Anteil des Unterschiedsbetrags zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags (ehegattenbezogener Bestandteil des Ortszuschlags), auf den im Dezember 2007 ein Rechtsanspruch besteht (§ 16 b DiVO in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung).“

(3) § 5 Abs. 4 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

(4) Anstelle von Satz 2 der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 5 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Es ist der Ehegattenanteil im Ortszuschlag zugrunde zu legen, auf den im Dezember 2007 im Falle einer Vollbeschäftigung Anspruch bestanden hätte.“

(5) Ergänzend zu § 5 Abs. 6 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Die Worte „1. Oktober 2006“ werden durch die Worte „1. Dezember 2007“ ersetzt.“

**§ 51 Stufenzuordnung der Angestellten (Ergänzung zu § 6 TVÜ-Länder).** (1) § 6 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet.

(2) In § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Länder werden die Worte „1. Januar 2008“ durch die Worte „1. April 2008“ ersetzt.

(3) § 6 Abs. 2 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, denen im Jahr 2007 statt der Höhergruppierung (nach § 8 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 3 Buchst. a TV-L oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), eine Zulage in entsprechender Höhe gewährt wurde.

**§ 52 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter (Ergänzung zu § 7 TVÜ-Länder).** Ergänzend zu § 7 Abs. 1 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Ergänzend zu § 6 MTArb gilt § 8 ARR über die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen i. K. i. V. m. § 11 DiVO in den am 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen.“

**§ 53 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege (Ergänzung zu § 8 TVÜ-Länder).** (1) § 8 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet.

(2) § 8 Abs. 1 1. Spiegelstrich TVÜ-Länder erhält folgende Fassung:

- „die am 1. Januar 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,“

(3) § 8 Abs. 2 1. und 2. Spiegelstrich TVÜ-Länder erhalten folgende Fassung:

- „die am 1. Januar 2007 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Oktober 2008 höhergruppiert worden wären,“

(4) In § 8 Abs. 2 Satz 6 TVÜ-Länder werden die Worte „31. Dezember 2007“ durch die Worte „31. März 2008“ ersetzt.

(5) Ergänzend zu § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Die Worte „1. November 2006“ werden durch die durch die Worte „1. Januar 2007“ ersetzt.“

(6) Ergänzend zu § 8 Abs. 5 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Die Worte „1. November 2006“ werden durch die durch die Worte „1. Januar 2007“ ersetzt.“

**§ 54 Vergütungsgruppenzulagen (Ergänzung zu § 9 TVÜ-Länder).** (1) § 9 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet und denen eine Vergütungsgruppenzulage zusteht.

(2) § 9 Abs. 2 1. Spiegelstrich TVÜ-Länder erhält folgende Fassung:

- „am 1. Januar 2007 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 b Abschnitt A BAT zur Hälfte erfüllt ist,“

(3) In § 9 Abs. 3 Buchst. b TVÜ-Länder werden die Worte „31. Oktober 2006“ durch die Worte „31. Dezember 2006“ und die Worte „1. November 2006“ durch die Worte „1. Januar 2007“ ersetzt.“

**§ 55 Kinderbezogene Entgeltbestandteile (Ergänzung zu § 11 TVÜ-Länder).** (1) Die Sätze 4 und 5 der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder finden keine Anwendung.

(2) § 11 Abs. 3 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

**§ 56 Strukturausgleich (Ergänzung zu § 12 TVÜ-Länder).** § 12 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

**§ 57 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 13 TVÜ-Länder).** (1) Diese Vorschrift gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die am 30. Juni 1994 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat für die Dauer dieses Dienstverhältnisses oder weiterer sich unmittelbar anschließender Dienstverhältnisse zu anderen Dienstgebern im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO.

(2) In § 13 Abs. 1 und 3 TVÜ-Länder werden jeweils die Worte „§ 71 BAT“ durch die Worte „§ 22 b DiVO in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung“ ersetzt.

(3) Anstelle von § 13 Abs. 3 Satz 3 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:

„Die Sätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für bisher unter § 22 b DiVO in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung fallende Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und am 31. Dezember 2007 (Stichtag) einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten; der Antrag ist bis zum 30. Juni 2008 zu stellen.“

(4) Die Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder wird gestrichen.

#### **§ 58 Beschäftigungszeit (anstelle von § 14 TVÜ-Länder).**

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach Maßgabe der jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen (§ 11 DiVO, § 8 ARR-Arb in den am 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen) und sonstigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 39 Abs. 3 DiVO berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TV-L werden die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- der §§ 12, 17 b DiVO in den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen i. V. m. § 39 BAT anerkannte Dienstzeit,
- des § 15 ARR-Arb in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung i. V. m. § 45 MTArb anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 39 Abs. 3 DiVO berücksichtigt.

**§ 59 Urlaub (anstelle von § 15 TVÜ-Länder).** § 15 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

#### **§ 60 Eingruppierung (Ergänzung zu § 17 TVÜ-Länder).**

(1) Ergänzung zu § 17 Abs. 1 TVÜ-Länder:

„§ 13 Abs. 1 und Abs. 1 a DiVO gelten in den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Die Anlage 1 (Gruppenplan) zu § 13 Abs. 1 DiVO findet weiterhin Anwendung“.

(2) Ergänzung zu § 17 Abs. 7, 8 TVÜ-Länder:

„Dies gilt entsprechend für Eingruppierungen, die nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) vorzunehmen sind.“

**§ 61 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 18 TVÜ-Länder).** § 18 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet.

**§ 62 Jahressonderzahlung in den Jahren 2006 und 2007 (anstelle von § 21 TVÜ-Länder).**

§ 21 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

**§ 63 Arbeitszeitverlängerung im TV-L (anstelle von § 28 TVÜ-Länder).** § 28 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

## **V. Inkrafttreten**

**§ 64 Inkrafttreten.** (1) Die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft:

- a) die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 3. November 1975, zuletzt geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 23. November 2007, veröffentlicht durch Bek vom 7. Dezember 2007 (KABl 2008 S. XX), nach Maßgabe von § 60,
- b) die Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen im Kirchendienst vom 17. März 1992, zuletzt geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 23. November 2007, veröffentlicht durch Bek vom 7. Dezember 2007 (KABl 2008 S. XX).

München, 7. Dezember 2007

Die Leiterin des Landeskirchenamts

Dr. Karla Sichelschmidt, Oberkirchenrätin

- 1) Amtliche Endnote: Abschnitt II gilt mit Ausnahme von kurzfristig Beschäftigten nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die gem. § 1 Abs. 2 und 3 TV-L von dessen Geltungsbereich ausgenommen sind und für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die von Abschnitt III DiVO erfasst werden.

**Anlage 1  
(Anlage zu § 13 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung  
in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung;  
§ 60 Abs. 1 DIVO)**

**Gruppenplan**

**Vorbemerkung:**

Die mit einem Hinweiszeichen \* versehenen Fallgruppen gelten als Bewährungsaufstieg gemäß § 23 a BAT. Anstelle der in der Anlage 1 a zum BAT genannten Bewährungszeit tritt die in der betreffenden Fallgruppe genannte Zeit einer Tätigkeit oder Bewährung.

Abschnitt	Berufsgruppen
1	Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag
2	Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag
3	Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen
4	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugend- und/oder Gemeindegarbeit
4 a	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Seelsorgedienst (insbesondere in der Alten- und Kranken- seelsorge)
5	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Erwachsenenbildung
5 a	Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen
6	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst
7	Kirchner und Kirchnerinnen, Hausmeister und Hausmeisterinnen
8	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Steuerverwaltung bei den Evangelisch-Lutherischen Kirchensteuerämtern
9	Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen; Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen
10	Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

**1. Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag**

**VergGr. VII**

Katecheten und Katechetinnen mit einer katechetischen oder pädagogischen Vorbildung, aber ohne eine der im Folgenden genannten Prüfungen.

**VergGr. VI b**

1. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VII, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
2. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VII, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

3. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VII, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Katecheten und Katechetinnen mit einer vom Landeskirchenrat anerkannten Prüfung als Gemeindegahelfer bzw. als Gemeindegahelferin.
5. Katecheten und Katechetinnen, die die katechetische „B (1)-Prüfung“ in Berlin abgelegt oder die den katechetischen Oberkurs der religionspädagogischen Arbeitsstelle München oder den Grundkurs für Katecheten und Katechetinnen gemäß der Prüfungsordnung erfolgreich abgeschlossen haben, sowie Katecheten und Katechetinnen mit einer vergleichbaren katechetischen Prüfung.
6. Katecheten und Katechetinnen, die die katechetische Aufnahmeprüfung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern oder eine vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannte Prüfung abgelegt haben.

**VergGr. V c**

1. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VI b Fallgruppen 1–3, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
2. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VI b Fallgruppen 1–3, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach siebenjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
3. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VI b Fallgruppen 1–3, nach zehnjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VI b Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
5. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VI b Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
6. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. VI b Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
7. Katecheten und Katechetinnen, die die katechetische „B (2)-Prüfung“ in Berlin oder eine vergleichbare Prüfung abgelegt haben.
8. Katecheten und Katechetinnen mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung zum Gemeindegahelfer bzw. zur Gemeindegahelferin.

**VergGr. V b**

1. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V c Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

2. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V c Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach siebenjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
3. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V c Fallgruppen 4–6 nach zehnjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V c Fallgruppen 7 und 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
5. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V c Fallgruppen 7 und 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
6. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V c Fallgruppen 7 und 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
7. Katecheten und Katechetinnen, die die erste Prüfung für das Lehramt an Volksschulen oder eine vergleichbare Prüfung (Lehramt für Realschulen, Berufsschulen oder Gymnasien; Theologische Aufnahmeprüfung) abgelegt haben.
8. Diakone und Diakoninnen mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen.

#### **VergGr. IV b**

1. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V b Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
2. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V b Fallgruppen 4–6, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
3. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V b Fallgruppen 4–6 nach zehnjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V b Fallgruppen 7 und 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach sechseinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
5. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V b Fallgruppen 7 und 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach achteinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
6. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. V b Fallgruppen 7 und 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach zehneinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
7. Katecheten und Katechetinnen, die die zweite Prüfung für das Lehramt an Volksschulen oder eine vergleichbare Prüfung (Lehramt für Realschulen, Berufsschulen oder Gymnasien) abgelegt haben.

#### **VergGr. IV a**

1. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 7, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 13 Punkte erhalten haben, nach sechseinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
2. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 7, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach siebeneinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
3. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 7, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach achteinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 7, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach zehneinhalfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

#### **VergGr. III**

1. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV a Fallgruppen 1–4, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 13 Punkte erhalten haben, nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe. (Amtliche Fußnote)
2. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV a Fallgruppen 1–4, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe. (Amtliche Fußnote)
3. Katecheten und Katechetinnen der VergGr. IV a Fallgruppen 1–4, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe. (Amtliche Fußnote)

Amtliche Fußnote zur VergGr. III:

Eine entsprechend bewertete Stelle ist vorhanden, wenn

- a) bei einem Einsatz in der Jugend- und/oder Gemeindefarbeit die Anforderungen eines der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a Fallgruppen 1 a bis 1 c des Abschnitts 4 der Anlage 1 zur DiVO,
- b) bei einem Einsatz in der Erwachsenenbildung die Anforderungen eines der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a Fallgruppen 1 und 2 des Abschnitts 5 der Anlage 1 zur DiVO erfüllt sind.

## 2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag

### VergGr. V b

1. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, die die katechetische Anstellungsprüfung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern oder eine vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannte religionspädagogische Fachausbildung haben.
2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Fachhochschulbildung an der Augustana-Hochschule bzw. an der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg (Fachbereich Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit) oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Fachhochschulbildung.

### VergGr. IV b

1. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 1, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 13 Punkte erhalten haben, nach viereinhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 1, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach fünf-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
3. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 1, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach sechs-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 1, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach acht-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
5. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 2, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 Punkte erhalten haben, nach sechs-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
6. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 2, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach acht-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
7. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. V b Fallgruppe 2, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach zehn-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
8. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Fachhochschulbildung an der Augustana-Hochschule bzw. an der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg (Fachbereich Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit) und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Fachhochschulbildung und bestandener Anstellungsprüfung.

### VergGr. IV a

1. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppen 1–4, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 14 Punkte erhalten haben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppen 1–4, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 11–13 Punkte erhalten haben, nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
3. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppen 1–4, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
4. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppen 1–4, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
5. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppe 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 13 Punkte erhalten haben, nach sechs-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
6. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppe 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach sieben-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
7. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppe 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach acht-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.
8. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV b Fallgruppe 8, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach zehn-einhalbjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe.

### VergGr. III

1. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV a Fallgruppen 1–8, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 13 Punkte erhalten haben, nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe. (Amtliche Fußnote)
2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV a Fallgruppen 1–8, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe. (Amtliche Fußnote)
3. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. IV a Fallgruppen 1–8, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe. (Amtliche Fußnote)

Amtliche Fußnote zur VergGr. III:

Eine entsprechend bewertete Stelle ist vorhanden, wenn

- a) bei einem Einsatz in der Jugend- und/oder Gemeindearbeit die Anforderungen eines der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a Fallgruppen 1 a bis 1 c des Abschnitts 4 der Anlage 1 zur DiVO,
- b) bei einem Einsatz in der Erwachsenenbildung die Anforderungen eines der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV a Fallgruppen 1 und 2 des Abschnitts 5 der Anlage 1 zur DiVO erfüllt sind.

### **VergGr. II a**

Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der VergGr. III Fallgruppen 1 und 2 nach mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe, wenn ihnen eine Stelle nach Anlage 1 der Durchführungsverordnung zum Religionspädagogengesetz übertragen wurde. Für Tätigkeiten, die nicht in dieser Anlage aufgeführt sind, ist die Vergütungsgruppe unter den Voraussetzungen von Satz 1 entsprechend der Verantwortung und Leistung festzulegen.

## **3. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen**

### **Vorbemerkung:**

Der Landkirchenmusikdirektor bzw. die Landeskirchenmusikdirektorin erhält für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von Euro 200,-. Die beiden Stellvertretungen des Landeskirchenmusikdirektors bzw. der Landeskirchenmusikdirektorin erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von Euro 141,-.

Die Beträge nehmen an den Tariferhöhungen teil und werden jeweils auf volle Euro aufgerundet.

### **VergGr. V c**

1. \*Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit Bewerbungs- bzw. Anstellungsfähigkeit A oder B in B-Stellen.

### **VergGr. V b**

1. \*Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. V c nach einjähriger Tätigkeit.
2. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit Bewerbungs- bzw. Anstellungsfähigkeit A oder B in B-Stellen mit Dekanatskantorat oder einer anderen gleichwertigen Tätigkeit. (Amtliche Fußnote 1)

### **VergGr. IV b**

1. \*Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. V b Fallgruppe 2 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.
2. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. V b Fallgruppe 2, die sich durch ihre Aufgaben und Leistungen aus der VergGr. V b herausheben, nach einjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.

### **VergGr. IV a**

1. \*Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 2 nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

### **VergGr. III**

1. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. IV a mit hervorragenden Leistungen in einem besonders schwierigen und umfangreichen Aufgabenbereich.  
(Amtliche Fußnote 2)
2. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit Bewerbungs- bzw. Anstellungsfähigkeit A in A-Stellen.

### **VergGr. II a**

1. \*Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. III Fallgruppe 2 nach zweijähriger Tätigkeit.

### **VergGr. I b**

1. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. II a mit Dekanatskantorat oder einer anderen gleichwertigen Tätigkeit nach 13-jähriger Bewährung.
2. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. II a ohne Dekanatskantorat in Stellen von herausragender Bedeutung und entsprechender Tätigkeit nach 13-jähriger Bewährung. (Amtliche Fußnote 3)
3. Landeskirchenmusikdirektor bzw. Landeskirchenmusikdirektorin.

### **VergGr. I a**

1. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der VergGr. I b Fallgruppe 2, die durch ihr Aufgabengebiet und ihre Leistungen herausragende Bedeutung für die Landeskirche gewonnen haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 3)
2. Landeskirchenmusikdirektor bzw. Landeskirchenmusikdirektorin nach dreijähriger Bewährung in der VergGr. I b.

Amtliche Fußnote 1:

Zum Dekanatskantorat gehört auch die kirchenmusikalische Ausbildung geeigneter Personen. Zum Pflichtstundenmaß, zur Unterrichtsdauer und zum Zusatzunterricht siehe die Amtliche Fußnote zu Nr. 15 Buchst. a der Allgemeinen Dienstanweisung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen (KM DA).

Ob eine andere gleichwertige Tätigkeit vorliegt, stellt das Landeskirchenamt nach Stellungnahme des Landeskirchenmusikdirektors bzw. der Landeskirchenmusikdirektorin fest.

Amtliche Fußnote 2:

In VergGr. III Fallgruppe 1 höchstens zusammen acht Stellen.

Amtliche Fußnote 3:

In VergGr. I b Fallgruppe 2 und VergGr. I a Fallgruppe 1 höchstens zusammen fünf Stellen.

#### 4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugend- und/oder Gemeindegarbeit

#### VergGr. V b

##### Vorbemerkungen:

1. Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung an der Augustana-Hochschule und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Fachhochschulausbildung und bestandener Anstellungsprüfung bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 2 „Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag“ des Gruppenplans.
2. Sofern Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine andere Ausbildung als die in den Vergütungsgruppen V c und V b genannte absolviert haben, entscheidet auf Antrag das Landeskirchenamt unter Berücksichtigung der Ausbildungsdauer und den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen über die Gleichwertigkeit der absolvierten Ausbildung mit einer der in den Vergütungsgruppen V c und V b genannten Ausbildungen.
3. Die Eingruppierung der Jugendbildungsreferenten bzw. Jugendbildungsreferentinnen in der Berufsschüler- und Industriejugendarbeit bestimmt sich nach diesem Abschnitt.
4. Eine abgelegte biblisch-theologische Ergänzungsprüfung steht einer abgeschlossenen Fortbildung in den ersten Berufsjahren gleich.

#### VergGr. VII

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Abschluss einer der in den Vergütungsgruppen V c und V b genannten Ausbildungen.

#### VergGr. VI b

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsanerkennungsjahr oder im ersten Berufsjahr (Amtliche Fußnote 1).
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach fünfjähriger Bewährung in der VergGr. VII Fallgruppe 1.

#### VergGr. Vc

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
  - a) mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung und nach abgeschlossenem Berufsanerkennungsjahr oder nach dem ersten Berufsjahr (Amtliche Fußnote 1).
  - b) mit staatlicher Anerkennung als Erzieher.
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsanerkennungsjahr (Amtliche Fußnote 1).
3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Abschlussprüfung im Studiengang Sozialpädagogik/Sozialarbeit bis zur staatlichen Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin.

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
  - a) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluß des Berufsanerkennungsjahres (Amtliche Fußnote 1),
  - b) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter,
  - c) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone,
  - d) mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge, jedoch ohne erfolgreich abgelegte Anstellungsprüfung (Amtliche Fußnote 2), und entsprechender Tätigkeit (Amtliche Fußnote 3).
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 1 a und 1 b mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren (Amtliche Fußnote 4) nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

#### VergGr. IV b

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis 1 d mit bereits teilweise abgeleiteter Fortbildung in den ersten Berufsjahren (Amtliche Fußnote 4) und mit schwierigen Tätigkeiten
  - a) in Ämtern, Werken und Diensten (Amtliche Fußnote 5),
  - b) als Dekanatsjugendreferenten und Dekanatsjugendreferentinnen in mittleren und großen Dekanatsbezirken und Regionaljugendreferenten und Regionaljugendreferentinnen in Prodekanatsbezirken (Amtliche Fußnote 5),
  - c) in sonstigen Arbeitsbereichen in der Gemeinde- und/oder Jugendarbeit (Amtliche Fußnote 5).
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V c Fallgruppen 1 a und 1 b und mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren in einer Tätigkeit der Fallgruppen 1 a bis 1 c (Amtliche Fußnoten 4, 5).
3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis 1 d mit bereits teilweise abgeleiteter Fortbildung in den ersten Berufsjahren (Amtliche Fußnote 4) nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

#### VergGr. IV b mit Vergütungsgruppenzulage gemäß der Fußnote 2 zur VergGr. IV b im Teil II G der Anlage 1 a zum BAT

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren (Amtliche Fußnote 4) nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.

#### VergGr. IV a

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 1 a bis 1 c heraushebt

- a) in Ämtern, Werken und Diensten (Amtliche Fußnoten 4, 6),
  - b) als Dekanatsjugendreferenten und Dekanatsjugendreferentinnen in großen Dekanatsbezirken (Amtliche Fußnoten 4, 6),
  - c) in sonstigen herausgehobenen Arbeitsbereichen in der Gemeinde- und/oder Jugendarbeit (Amtliche Fußnoten 4, 6).
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 1 a bis 1 c und 2 mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren nach fünfjähriger Bewährung in einer der genannten Fallgruppen.

### VergGr. III

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren (Amtliche Fußnote 4), deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppen 1 a und 1 b heraushebt
- a) als Dekanatsjugendreferenten oder Dekanatsjugendreferentinnen in den (Gesamt-)Dekanatsbezirken München und Nürnberg,
  - b) in großen Ämtern, Werken und Diensten (jeweils auf Landesebene; Amtliche Fußnote 7).
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppen 1 a bis 1 c nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

### VergGr. II a

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe III Fallgruppen 1 a und 1 b nach fünfjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

Amtliche Fußnote 1:

Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindegarbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht, abgedruckt im Anschluß an diesen Abschnitt 4.

Amtliche Fußnote 2:

Sofern diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überwiegend im Religionsunterricht eingesetzt sind, bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 1 des Gruppenplans.

Amtliche Fußnote 3:

Eine entsprechende Tätigkeit, das heißt die Normaltätigkeit, ist gegeben, wenn ein Schwierigkeitsgrad vorliegt, der dem Ausbildungsniveau einer Fachhochschule (Fachbereich Sozialwesen) oder einer entsprechenden biblisch-theologischen oder sonstigen kirchlichen Ausbildungsstätte entspricht. Tätigkeiten in diesem Sinne sind zum Beispiel die

- a) Leitung von Freizeiten,
- b) Verkündigungsdienst (z. B. Andachten, Bibelstunden),
- c) Leitung des Kindergottesdienstes,
- d) Leitung von Jugend- oder Erwachsenengruppen,
- e) allgemeine Betreuung von ehrenamtlichen Mitarbeitern,
- f) Tätigkeiten in Jugendzentren, Häusern der offenen Tür,
- g) Erteilung von Religionsunterricht.

Amtliche Fußnote 4:

Die näheren Einzelheiten der Fortbildung in den ersten Berufsjahren und deren Abschluß sind in der Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in den ersten Berufsjahren (FEB) bzw. in der Fortbildungsordnung für Diakone und Diakoninnen in den ersten Dienstjahren (FED) geregelt. Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge, jedoch ohne erfolgreich abgelegte Anstellungsprüfung, gelten die Regelungen in der FEB entsprechend.

Amtliche Fußnote 5:

Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der Amtlichen Fußnote 3 zur Vergütungsgruppe V b voraus.

Schwierige Tätigkeiten sind nicht schon deswegen gegeben, weil sie unter ungünstigen, belastenden oder in sonstiger Weise unannehmen äußeren Bedingungen geleistet werden müssen. Die Schwierigkeit muß sich vielmehr unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Tätigkeiten in diesem Sinne sind z. B. die

- a) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe V b (Teilzeitbeschäftigte zählen nur anteilig),
- b) Arbeit mit geistig oder körperlich Behinderten im Rahmen der offenen Behindertenarbeit,
- c) zentrale Beratung von ausländischen Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Jugendsozialarbeit,
- d) Tätigkeit in der sozialpädagogischen Familienhilfe,
- e) Leitung einer Freizeittagesstätte/eines Jugendzentrums für offene Jugendarbeit o. ä. (soweit nicht die Voraussetzungen für die Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 gegeben sind),
- f) Leitung eines Treffpunktes für alleinerziehende Mütter und Väter (soweit nicht die Voraussetzungen für die Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 gegeben sind),
- g) Ausbildung und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern.

Amtliche Fußnote 6:

Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden.

„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 1 a und 1 b.

Die besondere Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit.

Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um:

- Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens,
- außergewöhnliche Erfahrung,
- sonstige Qualifikationen, etwa besondere Spezialkenntnisse.

Die Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z. B. auf Menschenführung, Personaleinsatz, finanzielle Verantwortung oder finanzielle Auswirkung beziehen.

Amtliche Fußnote 7:

Die Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt eine besonders gewichtige Heraushebung aus der Summe der Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppen 1 a und 1 b voraus.

Es erfaßt deshalb nur die Inhaber besonders herausragender Spitzenstellen auf Landesebene und höchstens je eine Person in den Dekanatsbezirken München und Nürnberg.

## Bekanntmachung über die Anerkennung kirchlicher Ausbildungsstätten für die Tätigkeit in der kirchlichen Jugend- und Gemeindegearbeit

Vom 28. 4. 1993  
(KABl S. 124)

Die Bekanntmachung über die Anerkennung von Ausbildungsstätten für Gemeindegearbeiter/-innen vom 3. Oktober 1983 (KABl S. 270) wird mit sofortiger Wirkung durch die folgende Bekanntmachung über die Anerkennung kirchlicher Ausbildungsstätten für die Tätigkeit in der kirchlichen Jugend- und Gemeindegearbeit ersetzt.

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der kirchlichen Jugend- und Gemeindegearbeit in gemeindlichen und übergemeindlichen Diensten und bei landeskirchlichen Werken benötigen für ihren Dienst eine biblisch-theologische oder eine sozialpädagogische Grundausbildung mit entsprechender Qualität (in der Regel staatlich anerkannte Ausbildung), deren theoretischer Teil mindestens 3 Jahre umfassen soll.

Näheres ergibt sich aus der Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in den ersten Berufsjahren.

2. Als Ausbildungsstätten für Angestellte in der Jugend- und/oder Gemeindegearbeit gemäß Abschnitt 4 der Anlage 1 zur Dienstvertragsordnung werden anerkannt:

2.1 Für die Einstufung in die Vergütungsgruppe V b

Fallgruppe 1

Untergruppe a:

- die CVJM-Sekretärschule (gleichzeitig private Fachschule für Sozialpädagogik) Kassel-Wilhelmshöhe,
- die Bibelschule Adelshofen, Fachschule für Theologie und Mission,
- das Seminar für evangelischen Gemeindedienst, Bibelschule der Arbeitsgemeinschaft MBK Bad Salzuflen,
- die Bibelschule der Frauenmission Malche für Mission und Diakonie, Porta Westfalica,
- die Evangelistenschule Johanneum, Wuppertal,
- die evangelische Missionsschule der Bahnauer Bruderschaft Unterweissach, Weissach im Tal,
- die Bibelschule der Pilgermission St. Chrischona, Basel.

Absolventen und Absolventinnen anderer Ausbildungsstätten können im Einzelfall vom Landeskirchenamt anerkannt oder gleichgestellt werden, wenn sie vor Antritt einer Stelle in Bayern unter Vorlage entsprechender Unterlagen die Anerkennung oder Gleichstellung beim Landeskirchenrat beantragen.

Untergruppe b:

Eine Anerkennung erübrigt sich.

Untergruppe c:

- Diakonenschule Rummelsberg, Schwarzenbruck (Ausbildung von Diakonen und Diakoninnen mit Fachakademie für Sozialpädagogik).

Während der Einsatz der Diakone der Rummelsberger Bruderschaft in einem besonderen Kirchengesetz mit

entsprechenden Durchführungsbestimmungen geregelt ist, werden die Diakoninnen der Rummelsberger Diakoninnengemeinschaft und andere Diakone oder Diakoninnen nach der Dienstvertragsordnung angestellt, soweit sie die in dieser Bekanntmachung festgelegten Voraussetzungen erfüllen. Diakone und Diakoninnen im Sinne dieser Ausführungen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nach erfolgreich abgeschlossener Diakonenausbildung nach den entsprechenden kirchlichen Ordnungen zum Diakonenamt eingesegnet wurden und die zu einer verbindlichen geistlichen Dienstgemeinschaft gehören. Die hierfür erforderliche abgeschlossene Ausbildung für die kirchliche Jugend- und Gemeindegearbeit muß in ihrer Qualität im wesentlichen mit der Ausbildung an der Diakonenschule Rummelsberg vergleichbar sein.

Untergruppe d:

- Augustana-Hochschule Neuendettelsau, Fachhochschulstudiengang für Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit.

Während für den Dienst der Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, die ihre beiden Examen in Bayern abgelegt haben, eine besondere kirchengesetzliche Regelung getroffen ist, können andere Religionspädagogen und Religionspädagoginnen (ohne Anstellungsprüfung) für die kirchliche Jugend- und Gemeindegearbeit nach der Dienstvertragsordnung angestellt werden.

2.2 Für die Einstufung in die Vergütungsgruppe VI b

Fallgruppe 1:

Für die Ausbildung mit zweijähriger Dauer kann nur im Einzelfall eine Entscheidung durch das Landeskirchenamt getroffen werden. Soweit es die gestellten Aufgaben auf einzelnen Planstellen zulassen, können auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angestellt werden, deren pädagogische oder evangelistisch-missionarische Ausbildung mindestens zwei Schuljahre umfaßt.

3. Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in der kirchlichen Jugendarbeit tätig werden, sind die in der Bekanntmachung zur Ausbildung und zum Dienst der hauptberuflichen Jugendreferenten und Jugendreferentinnen genannten Funktionsbezeichnungen zu verwenden.
4. Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen in der kirchlichen Gemeindegearbeit sind in den ersten drei Jahren als Gemeindeassistenten/Gemeindeassistentinnen tätig. Sie erhalten in sinngemäßer Anwendung der Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in den ersten Berufsjahren eine Fortbildung in den ersten Berufsjahren. Nach Abschluß dieser Fortbildung erhalten sie auf Antrag die Funktionsbezeichnung „Gemeindefereferent/Gemeindefereferentin“ vom Landeskirchenamt verliehen.
5. Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen im Gemeindedienst ist die Funktionsbezeichnung „Gemeindepädagoge/Gemeindepädagogin“ zu verwenden.
6. Für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der kirchlichen Jugend- und Gemeindegearbeit gilt die Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendleiter und Jugendlei-

terinnen in den ersten Berufsjahren, soweit nicht die Fortbildungsordnung für Diakone und Diakoninnen in den ersten Dienstjahren oder die Fortbildungsordnung für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen in den ersten Dienstjahren anzuwenden ist.

#### **4 a. Angestellte im Seelsorgedienst (insbesondere in der Alten- und Krankenseelsorge)**

##### **Vorbemerkung:**

Sofern Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine andere Ausbildung als die in der Vergütungsgruppe V b genannten absolviert haben, entscheidet auf Antrag das Landeskirchenamt, unter Berücksichtigung der Ausbildungsdauer und der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse, über die Gleichwertigkeit der absolvierten Ausbildung mit den in der Vergütungsgruppe V b genannten Ausbildungen.

##### **VergGr. V b**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
  - a) mit abgeschlossenem Theologiestudium (Amtliche Fußnote 1),
  - b) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluß des Berufsanerkennungsjahres (Amtliche Fußnote 2),
  - c) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter,
  - d) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone,
  - e) mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge bzw. Religionspädagogin, jedoch ohne erfolgreich abgelegte Anstellungsprüfung.

##### **VergGr. IV b**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis 1 e und abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. KSA-Ausbildung, heilpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychiatrische Ausbildung) (Amtliche Fußnoten 1, 2 und 3).
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis 1 e nach zweijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe.

##### **VergGr. IV a**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Bewährung nach Abschluß der zusätzlichen Spezialausbildung.

##### **Amtliche Fußnote 1:**

Ein abgeschlossenes Theologiestudium im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt grundsätzlich nur vor, wenn die theologische Aufnahmeprüfung bestanden worden ist.

Der Landeskirchenrat kann im Einzelfall eine andere theologische Prüfung für die Eingruppierung als gleichwertig anerkennen.

##### **Amtliche Fußnote 2:**

Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindefarbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht, abgedruckt im Anschluss an Abschnitt 4.

##### **Amtliche Fußnote 3:**

Eine zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt, ausgenommen die KSA-Ausbildung, nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.

## 5. Angestellte in der Erwachsenenbildung

### Vorbemerkungen:

1. Dieser Abschnitt gilt nur für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit mindestens 50 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit pädagogische Aufgaben in Bildungswerken, Bildungszentren, Familienbildungsstätten und ähnlichen Einrichtungen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wahrnehmen.
2. Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung an der Augustana-Hochschule und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Fachhochschulausbildung und bestandener Anstellungsprüfung bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 2 Religionspädagogen auf Dienstvertrag des Gruppenplans.
3. Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der in Nr. 1 genannten Einrichtungen, die mit mindestens 50 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit Aufgaben in der Verwaltung erledigen, gilt Abschnitt 6 dieser Anlage.
4. Sofern ausnahmsweise Meister/-innen als pädagogische Mitarbeiter/-innen beschäftigt werden, bestimmt sich ihre Eingruppierung nach Teil II Q der Anlage 1 a zum BAT.

### VergGr. VI b

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsankennungsjahr oder im ersten Berufsahr.

Amtliche Fußnote zur VergGr. VI b:

1. Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindegarbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht.

### VergGr. V c

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen
  - a) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsankennungsahr, (Amtliche Fußnote 1)
  - b) mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung und nach abgeschlossenem Berufsankennungsahr oder nach dem ersten Berufsahr, (Amtliche Fußnote 1)
  - c) mit einer einschlägigen, abgeschlossenen Fachschulausbildung und pädagogischer Zusatzausbildung, (Amtliche Fußnoten 2, 3)
  - d) mit staatlicher Anerkennung als Erzieher/-innen,
  - e) mit einschlägiger Meisterprüfung und pädagogischer Zusatzausbildung. (Amtliche Fußnote 2)

Amtliche Fußnoten zur VergGr. V c:

1. Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindegarbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht.
2. Als pädagogische Zusatzausbildung gelten das „Fernstudium Erwachsenenbildung“, das „Aufbauprogramm Familienbildung“ und das Programm „Fortbilden als Leitungsaufgabe“ oder nach Art und Umfang vergleichbare Qualifikationen.
3. Als einschlägige Fachschulausbildung gelten z. B. die Fachschule für Sprachen und für Hauswirtschaft.

### VergGr. V b

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen
  - a) mit einschlägiger, abgeschlossener Fachhochschulausbildung in den Fachbereichen Sozialwesen oder Religionspädagogik und entsprechender Tätigkeit, (Amtliche Fußnote 1)
  - b) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss des Berufsankennungsahr und entsprechender Tätigkeit, (Amtliche Fußnoten 1, 2)
  - c) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung, gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone, und entsprechender Tätigkeit. (Amtliche Fußnote 1)
2. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der VergGr. V c Fallgruppe 1 b bis 1 d nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

Amtliche Fußnoten zur VergGr. V b:

1. Eine „entsprechende Tätigkeit“, d. h. die Normaltätigkeit ist gegeben, wenn ein Schwierigkeitsgrad vorliegt, der dem Ausbildungsniveau einer einschlägigen Fachhochschule (z. B. Fachbereich Sozialwesen oder Religionspädagogik) entspricht. Tätigkeiten in diesem Sinne sind Basisaufgaben und gemeindegbezogene Arbeit, wie zum Beispiel
  - Kontaktaufnahme und -pflege mit Personen, die für die Erwachsenenbildung in den Gemeindeg zuständig sind: Kirchenvorstände, Beauftragte für Erwachsenenbildung, ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen, Pfarrer/-innen
  - selbständige Organisation und inhaltlich-methodische Gestaltung von Bildungsveranstaltungen
  - Koordinierung der Erwachsenenbildung der Mitgliedseinrichtungen
  - Beratung der Mitgliedseinrichtungen, z. B. bei der Weiterentwicklung der Arbeit
  - Hilfestellung bei der Programmplanung auf Anfrage
  - Vermittlung von Fortbildungsangeboten.
2. Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend und Gemeindegarbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht.

### VergGr. IV b

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis c, denen die pädagogische Leitung einer kleinen Erwachse-

- nenbildungseinrichtung auf Dekanatssebene mit schwierigen Tätigkeiten übertragen worden ist. (Amtliche Fußnote 1)
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der VergGr. V b Fallgruppen 1 a bis c mit schwierigen Tätigkeiten. (Amtliche Fußnote 1)
  3. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis c nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

Amtliche Fußnote zur VergGr. IV b:

1. „Schwierige Tätigkeiten“ im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der amtlichen Fußnote Nr. 1 zur Vergütungsgruppe V b voraus. „Schwierige Tätigkeiten“ sind nicht schon deswegen gegeben, weil sie unter ungünstigen, belastenden oder in sonstiger Weise unannehmen äußeren Bedingungen geleistet werden müssen. Die Schwierigkeit muß sich vielmehr unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Tätigkeiten in diesem Sinne sind gemeindebezogene Arbeit und Mitarbeiter/-innen-Fortbildung, wie zum Beispiel
  - Entwicklung und Durchführung von Projekten in Gemeinden
  - konzeptionelle Gestaltung und Durchführung von Ausstellungen
  - Forumsveranstaltungen zu Brennpunktthemen
  - Praxisberatung und Fortbildung für gemeindliche Mitarbeiter/-innen.

#### **VergGr. IV b und VergGr.-Zulage gem. der Fußnote 2 zur VergGr. IV b im Teil II G der Anlage 1 a zum BAT**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 3 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.

#### **VergGr. IV a**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der VergGr. V b Fallgruppe 1 a bis 1 c mit abgeschlossener Fortbildung, denen die pädagogische Leitung einer mittelgroßen Erwachsenenbildungseinrichtung auf Dekanatssebene oder einer Familienbildungsstätte übertragen worden ist und deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 heraushebt. (Amtliche Fußnoten 1, 2)
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a bis 1 c mit abgeschlossener Fortbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 heraushebt. (Amtliche Fußnoten 1, 2)
3. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 1 und 2 mit abgeschlossener Fortbildung, nach fünfjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen. (Amtliche Fußnote 2)

Amtliche Fußnoten zur VergGr. IV a:

1. Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden.

„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 1 und 2.

Die Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit.

Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um:

- Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens,
- außergewöhnliche Erfahrung,
- sonstige Qualifikationen, etwa besondere Spezialkenntnisse.

Die Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z. B. auf Menschenführung, Personaleinsatz, finanzielle Verantwortung oder finanzielle Auswirkung beziehen.

2. Es muß eine Fortbildung vergleichbar der „Fortbildung in den ersten Berufsjahren“ für „Angestellte in der Jugend und/oder Gemeindarbeit“ (Abschnitt 4, Anlage 1 zur DiVO), nachgewiesen werden.

#### **VergGr. III**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen, denen die pädagogische Leitung einer großen Erwachsenenbildungseinrichtung auf Dekanatssebene oder einer Familienbildungsstätte übertragen worden ist und deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 heraushebt. (Amtliche Fußnote 1)
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2 heraushebt. (Amtliche Fußnote 1)
3. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppen 1 und 2 nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

Amtliche Fußnote zur VergGr. III:

1. Die Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt eine besonders gewichtige Heraushebung aus der Summe der Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppen 1 und 2 voraus.

#### **VergGr. II a**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen mit einschlägiger, abgeschlossener, wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, denen die pädagogische Leitung einer sehr großen Erwachsenenbildungseinrichtung auf Dekanatssebene übertragen worden ist. (Amtliche Fußnoten 1, 2)
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen mit einschlägiger, abgeschlossener, wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit. (Amtliche Fußnoten 1, 2)
3. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der VergGr. III Fallgruppen 1 und 2 nach fünfjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

Amtliche Fußnoten zur VergGr. II a :

1. Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.  
Eine 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 oder die akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) einer philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene, wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß die Abschlußprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägig fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.
2. Mit dem Begriff „entsprechender Tätigkeit“ wird klargestellt, daß die Eingruppierung in die Vergütungsgruppen II a bis I b davon abhängt, daß dem Angestellten eine seiner wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit übertragen sein muß. Für die „entsprechende Tätigkeit“ genügt ein Tätigwerden auf einem Ausschnitt des einschlägigen Faches, die Tätigkeit muß aber die abgeschlossene Hochschulbildung erfordern, d. h. : Die Tätigkeit auf einem Teilgebiet eines akademischen Faches oder eines entsprechend großen Wissensgebietes muß nicht nur Kenntnis auf diesem Teilgebiet voraussetzen, sondern auch die Befähigung, Zusammenhänge zu übersehen und Ergebnisse so selbständig zu entwickeln, wie es eine abgeschlossene Hochschulbildung erst ermöglicht.

### VergGr. I b

1. Pädagogische Leiter/pädagogische Leiterin, kirchlich-theologische Leiter/kirchlich-theologische Leiterin der AEEB-Landesstelle mit einschlägiger, abgeschlossener, wissenschaftlicher Hochschulbildung, sofern deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 und 2 heraushebt. (Amtliche Fußnoten 1, 2, 3)
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 1 und 2 nach fünfzehnjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen. Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit theologischer Anstellungsprüfung oder einer einschlägigen zweiten Staatsprüfung verringert sich die Bewährungszeit auf elf Jahre.

Amtliche Fußnoten zur Vergütungsgruppe I b :

1. Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden.  
„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 1 und 2.  
Die Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit.

Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um :

- Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens,
  - außergewöhnliche Erfahrung,
  - sonstige Qualifikationen, etwa besondere Spezialkenntnisse.
- Die Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes, der außergewöhnlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie, der finanziellen Verantwortung oder den finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit ergeben.
2. Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschule anerkannt sind.  
Eine 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 oder die akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) einer philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene, wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß die Abschlußprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägig fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.
  3. Mit dem Begriff „entsprechender Tätigkeit“ wird klargestellt, daß die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe II a bis I b davon abhängt, daß dem Angestellten eine seiner wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit übertragen sein muß. Für die „entsprechende Tätigkeit“ genügt ein Tätigwerden auf einem Ausschnitt des einschlägigen Faches, die Tätigkeit muß aber die abgeschlossene Hochschulbildung erfordern, d. h. : Die Tätigkeit auf einem Teilgebiet eines akademischen Faches oder eines entsprechend großen Wissensgebietes muß nicht nur Kenntnisse auf diesem Teilgebiet voraussetzen, sondern auch die Befähigung, Zusammenhänge zu übersehen und Ergebnisse so selbständig zu entwickeln, wie es eine abgeschlossene Hochschulbildung erst ermöglicht.

## 5 a. Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen

### VergGr. V c

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit eines Sozialsekretärs mit anerkannter abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Facharbeiter) und mindestens fünfjähriger Berufserfahrung.

### VergGr. V b

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- a) mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter berufsbegleitender Ausbildung (Amtliche Fußnote 1)
- b) mit staatlicher Anerkennung als Sozialsekretär
- c) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter und entsprechender Tätigkeit (Amtliche Fußnote 2).

### VergGr. IV b

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. V b Fallgruppen 1 a-1 c mit schwierigen Tätigkeiten (Amtliche Fußnote 3) auf überregionaler Ebene.
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. V b, Fallgruppen 1 a-1 c nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen.

### VergGr. IV b und Vergütungsgruppenzulage gemäß der Fußnote 2 zur VergGr. IV b im Teil II G der Anlage 1 a zum BAT

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 2 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.

### VergGr. IV a

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe V b Fallgruppen 1 a-1c mit abgeschlossener Fortbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 heraushebt (Amtliche Fußnoten 4, 5).
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. IV b Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Bewährung.

### VergGr. III

1. Der Geschäftsführer oder die Geschäftsführerin in der Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (afa),
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der VergGr. IV a Fallgruppe 1 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

### VergGr. II a

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach fünfjähriger Bewährung in VergGr. III Fallgruppe 1.

Amtliche Fußnote 1:

1. Die Ausbildung für Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen kann entweder nach den Richtlinien der EKD oder nach einem sonstigen, von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern anerkannten Ausbildungsplan erfolgen.
2. Die Anstellungsfähigkeit wird durch den Landeskirchenrat verliehen.
3. Der Einstieg für Sozialsekretäre mit Ausbildung in Friedewald erfolgt in VergGr. V b/IV b.

Amtliche Fußnote 2:

Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:

- a) Leitung von Seminaren und Freizeiten
- b) Inhaltliche Erarbeitung und Durchführung von Seminaren
- c) Verkündigungsdienst
- d) Leitung von Arbeitnehmergruppen
- e) allgemeine Betreuung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- f) Kontaktarbeit zu Betrieben und Gewerkschaften
- g) Vermittlung von Kontakten zwischen Kirche und Arbeitswelt
- h) Mitarbeit in inner- und außerkirchlichen Gremien
- i) arbeits- und sozialrechtliche Beratung.

Amtliche Fußnote 3:

1. Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der Amtlichen Fußnote 2 zu VergGr. V b voraus.

Dies sind z. B.

- a) Aus- und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
  - b) Fortbildung und Beratung von Mitarbeitervertretern, Betriebs- und Personalräten in sozialem Fragen
  - c) Darstellung der Ziele und sozialem Begründungen des KDA im allgemeinen und zu speziellen Problemen der Arbeitswelt
  - d) Intervention bei Krisen und Konflikten in der Arbeitswelt
  - e) Beratung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen insoweit persönlichen, lebens- und berufsbezogenen Situationen.
2. Der Einstieg für Sozialsekretäre mit Ausbildung in Friedewald erfolgt in VergGr. V b/IV b.

Amtliche Fußnote 4:

Es muß eine Fortbildung vergleichbar der „Fortbildung in den ersten Berufsjahren für Angestellte in der Jugend- und/oder Gemeindegarbeit“ (Abschnitt 4, Anlage 1 zur DiVO), nachgewiesen werden.

Amtliche Fußnote 5:

Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf die besondere Bedeutung geschlossen werden.

„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeutet jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der VergGr. IV b, Fallgruppe 1.

Die besondere Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit.

Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um:

- Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens,
- außergewöhnliche Erfahrung,
- sonstige Qualifikationen, etwa besondere Spezialkenntnisse.

Die Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z. B. auf Menschenführung, Personaleinsatz, finanzielle Verantwortung oder finanzielle Auswirkung beziehen.



2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen mindestens drei Personen mit Tätigkeiten mindestens der VergGr. VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Amtliche Fußnote 8)
3. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach dreijähriger Bewährung in der VergGr. V c Fallgruppe 1.

#### **VergGr. IV b**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. V b Fallgruppe 1 heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist. (Amtliche Fußnote 9)
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. V b Fallgruppe 1.
3. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. V b Fallgruppe 2.

#### **VergGr. IV a**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der VergGr. IV b Fallgruppe 1 heraushebt.  
(Amtliche Fußnote 10)
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. IV b Fallgruppe 1.

#### **VergGr. III**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der VergGr. IV a heraushebt.  
(Amtliche Fußnote 11)
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. IV a Fallgruppe 1.

#### **VergGr. II a**

1. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach fünfjähriger Bewährung in der VergGr. III Fallgruppe 1.

#### Amtliche Fußnoten:

1. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich um solche, deren Ablauf und Ausführung festgelegt ist und die sich ständig wiederholen. Für die Ausführung wird keine Anlernzeit benötigt. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch die Bedienung von Bürovervielfältigungsmaschinen und der Botendienst.
2. Einfachere Arbeiten im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst sind z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung; Führung von Briefstagebüchern, Inhaltsverzeichnissen, Führung von einfachen Karteien; Führung von Kontrolllisten; Formularverwaltung, Schreibmaterialienverwaltung, Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck; Heraussuchen von Vorgängen anhand der Tagebücher; Pfortendienst; Telefonvermittlung.
3. Eine schwierigere Tätigkeit ist gegeben, wenn sie sich von den einfacheren Arbeiten der Vergütungsgruppe IX b qualitativ deutlich abhebt. Andererseits werden auch keine gründlichen Fachkenntnisse im Sinne der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 gefordert. Beispiele

für eine schwierigere Tätigkeit: Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung.

Dieses Tätigkeitsmerkmal erfaßt auch den Pfortendienst und den Dienst in Telefonvermittlungen in größeren Verwaltungen oder Anstalten, soweit bei dieser Tätigkeit in größerem Umfang Auskünfte zu erteilen sind, für die eine gute Kenntnis der verschiedenen Zuständigkeitsbereiche erforderlich ist.

4. Gründliche Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Arbeitsrechtsregelungen, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenbereichs. Durch die Worte „und so weiter“ ist klargestellt, daß nicht nur Rechtsvorschriften gründliche Fachkenntnisse darstellen; solche können z.B. auch bei Erfahrungswissen entsprechender Qualität gegeben sein. Das Wort „gründlich“ verdeutlicht, daß oberflächliche Kenntnisse den Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals nicht gerecht werden. Das Wort „Aufgabenbereich“ stellt klar, die gründlichen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung zu erstrecken, der spezielle Sektor der Verwaltung, in dem Beschäftigung erfolgt, ist ausreichend.
5. Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, des Betriebes bzw. der Einrichtung, bei der der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eingesetzt ist, beziehen. Der Aufgabenkreis muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse unterscheiden sich von gründlichen Fachkenntnissen dadurch, daß eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfange nach (z. B. durch Nachweis der Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen) gegeben sein muß. Allein aus der Vielfalt der zu erledigenden Verwaltungsaufgaben kann nicht die Erfüllung des Heraushebungsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ abgeleitet werden.
6. Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- 6 a. Auf die sechsjährige Bewährung in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3 werden die Zeiten angerechnet, in denen der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin mit Hilfe eines Mikrofichelesegerätes verantwortlich im Meldewesen tätig war.
7. Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Vergütungsgruppen VII, VIb und Vc geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Breite und der Tiefe nach, sie müssen also eine qualitative und auch eine quantitative Steigerung aufweisen.
8. Ständig unterstellt bedeutet, daß der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gegenüber der unterstellten Person eine auf Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbefugnis besitzt. Das Erfordernis der ständigen Unterstellung bleibt auch dann erfüllt, wenn die unterstellten Personen zeitweilig (z.B. durch Urlaub, Erkrankung, Abordnung) abwesend sind oder wenn Stellen vorübergehend unbesetzt bleiben.
9. Die besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich aus der Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen, ideellen oder materiellen Belangen des Anstellungsträgers, Gründen in der Aufbau- oder

Ablauforganisation sowie aus den Auswirkungen der Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter ergeben, wobei als Dritte auch juristische Personen in Betracht kommen. Dieses Tätigkeitsmerkmal fordert nicht die Durchführung besonders schwieriger Aufgaben; die besondere Schwierigkeit ist vielmehr erst Merkmal der Vergütungsgruppe IV a.

Bei einer besonders verantwortungsvollen Tätigkeit kann Mitverantwortung ausreichend sein. Es wird auch nicht zwingend Verantwortung nach außen hin gefordert; vielmehr kann innerbehördliche oder -betriebliche Verantwortung bzw. Mitverantwortung genügen. Auf eine Unterschriftsbefugnis kommt es nicht entscheidend an.

10. Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf die besondere Bedeutung geschlossen werden.

Die besondere Schwierigkeit und Bedeutung bedeutet eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber den Anforderungen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1.

Die besondere Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die besondere Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit.

Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um:

- Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens,
- außergewöhnliche Erfahrung,
- sonstige Qualifikationen, etwa besondere Spezialkenntnisse.

Die besondere Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z. B. auf Menschenführung, Personaleinsatz, finanzielle Verantwortung oder finanzielle Auswirkung beziehen.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal fordert eine beträchtliche gewichtige Heraushebung aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 und damit ganz besonders weitreichende, hohe Verantwortung.

## Teil II. Abschnitt A Kassen und Buchhaltungen

### Vorbemerkungen:

1. Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Vb Fallgruppen 1 und 2 und in die Vergütungsgruppe IVb und höher setzt voraus, daß eine der in § 1 Abs. 2 der Anlage 2 (Anlage zu § 20 Abs. 4 DiVO) genannten Prüfungen abgelegt worden ist.
2. Die Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in der Anlage 1 a zum BAT findet entsprechende Anwendung.

### VergGr. VIII

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Buchungen mittels DV-Verfahren vornehmen (Maschinenbucher).

### VergGr. VII

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Buchungen mittels DV-Verfahren vornehmen (Maschinenbucher) auf Arbeitsplätzen mit umfangreichem und vielfältigem Buchungsanfall.
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.  
(Amtliche Fußnote 1)
3. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach zweijähriger Bewährung in der VergGr. VIII Fallgruppe 1.

### VergGr. VI b

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen in nicht unerheblichem Umfang schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.  
(Amtliche Fußnoten 1, 2, 3)
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. VII Fallgruppe 1 oder 2.

### VergGr. V c

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die überwiegend schwierige buchhalterische Tätigkeiten ausüben.  
(Amtliche Fußnote 3)
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kassen, denen mindestens 3 Personen mit buchhalterischen Tätigkeiten der VergGr. VII ständig unterstellt sind (Amtliche Fußnote 4).
3. Leiter und Leiterinnen von Kassen mit mindestens drei Kassenangestellten der VergGr. VIII.
4. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. VI b Fallgruppe 1.

### VergGr. V b

1. Leiter und Leiterinnen von Kassen mit mindestens fünf Kassenangestellten.

2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denen mindestens drei Personen mit Tätigkeiten mindestens der VergGr. VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Amtliche Fußnote 4)
3. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. V c Fallgruppe 3.
4. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. V c Fallgruppe 1 oder 2.

#### **VergGr. IV b**

1. Leiter und Leiterinnen von Kassen mit mindestens 12 Kassenangestellten.
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. V b Fallgruppe 1 oder 2.

#### **VergGr. IV a**

1. Leiter und Leiterinnen von Kassen mit mindestens 30 Kassenangestellten.
2. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. IV b Fallgruppe 1.

#### **VergGr. III**

1. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. IV a Fallgruppe 1.

Amtliche Fußnoten:

1. Eine verantwortliche Führung oder Verwaltung von Personen- oder Sachkonten liegt vor, wenn die Konten eigenverantwortlich anzulegen und die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den jeweils geltenden Vorschriften zu prüfen sind, die Kontierung selbständig erfolgt und ggf. die notwendigen Zahlungen zu veranlassen sind.
2. Der Umfang der schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
3. Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:
  - a) Selbständiger Verkehr mit den bewirtschaftenden Stellen;
  - b) Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbständig errechnet werden müssen;
  - c) selbständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen;
  - d) Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwahrposten;
  - e) selbständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
  - f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
  - g) Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.: In Sammelnachweisen zusammengefaßte Ausgaben, gegenseitige oder einseitige

Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);

- h) Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
  - i) selbständiges Bearbeiten der Abrechnung mit Gerichtsvollziehern;
  - j) Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensabrechnung bei gleichzeitigem selbständigen Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner – betraglich nicht festgelegter – Kassen- oder Buchungsanweisungen.
4. „Ständig unterstellt“ bedeutet, daß der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin gegenüber der unterstellten Person eine auf Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbezugnis besitzt. Das Erfordernis der ständigen Unterstellung bleibt auch dann erfüllt, wenn die unterstellten Personen zeitweilig (z. B. Urlaub, Erkrankung, Abordnung) abwesend sind oder wenn Stellen vorübergehend unbesetzt bleiben.

### **Teil II. Abschnitt B Gehaltsabrechnungsstellen**

#### **VergGr. VII**

1. Berechner und Berechnerinnen von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Vergütungen oder Löhnen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Amtliche Fußnoten Nrn. 1 und 2)

#### **VergGr. VI b**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VII Fallgruppe 1 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen. (Amtliche Fußnote 2)
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen. (Amtliche Fußnote 2)
3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VII Fallgruppe 1 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen. (Amtliche Fußnote 2)

4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen.  
(Amtliche Fußnote 2)
5. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. VII Fallgruppe 1.

#### **VergGr. V c**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VI b Fallgruppe 1 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeitung von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen. (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27 und 28 BAT oder § 15 Abs. 1 bis 4 und 7 bis 8 AVR und die Gesamtvergütung nach § 30 BAT oder nach § 15 Abs. 6 AVR i. V. m. der Anlage 2 c zur AVR bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)\* (Amtliche Fußnote 2)
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der VergGr. VI b Fallgruppe 1 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- und Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen, sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen. (Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27 und 28 BAT oder § 15 Abs. 1 bis 4 und 7 bis 8 AVR und die Gesamtvergütung nach § 30 BAT oder nach § 15 Abs. 6 AVR i. V. m. der Anlage 2 c zur AVR bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.) (Amtliche Fußnote 2)
3. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach sechsjähriger Bewährung in der VergGr. VI b Fallgruppe 3 oder 4.  
(Amtliche Fußnote 2)

4. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach neunjähriger Bewährung in der VergGr. VI b Fallgruppe 1 oder 2.  
(Amtliche Fußnote 2)

#### **VergGr. V b**

1. \*Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach dreijähriger Bewährung in der VergGr. V c Fallgruppe 1 oder 2.

Amtliche Fußnoten:

1. Gründliche Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Arbeitsrechtsregelungen und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenbereichs. Durch die Worte „und so weiter“ ist klargestellt, daß nicht nur Rechtsvorschriften gründliche Fachkenntnisse darstellen; solche können z.B. auch bei Erfahrungswissen entsprechender Qualität gegeben sein. Das Wort „gründlich“ verdeutlicht, daß oberflächliche Kenntnisse den Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals nicht gerecht werden. Durch das Wort „Aufgabenbereich“ wird klargestellt, die gründlichen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung zu erstrecken, der spezielle Sektor der Verwaltung, in dem die Beschäftigung erfolgt, ist ausreichend.
2. Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Vergütungen oder Löhnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuß nach § 257 SGB V oder § 3 Kirchenbeamten-Beihilfenverordnung, vermögenswirksame Leistungen.\*

## **7. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen**

### **Vorbemerkungen:**

1. Voraussetzung für eine Eingruppierung nach diesem Abschnitt ist, daß die durch Dienstvertrag übertragene Tätigkeit zu mindestens 50 v. H. der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit aus Arbeitsvorgängen (ohne Reinigungsdienste) besteht, die üblicherweise von Kirchnern und Hausmeistern auszuführen sind.
2. Dieser Abschnitt gilt nicht für Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden. Diese Dienstverhältnisse bestimmen sich nach der Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen im Kirchendienst, so daß für die Eingruppierung das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb anzuwenden ist. Werden Schulhausmeister oder Hausmeister in Verwaltungsgebäuden als Angestellte beschäftigt, so bestimmt sich die Eingruppierung nach Teil II O, Abschnitt I und II, der Anlage 1 a zum BAT.
3. Angestellte in der Hausverwaltung mit überwiegender Verwaltungstätigkeit (Hausverwalter) werden nach den Tätigkeitsmerkmalen für Verwaltungsangestellte in Abschnitt 6, Teil I – Allgemeiner Teil – dieser Anlage eingruppiert.

### **VergGr. IX b**

1. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen.

### **VergGr. IX a**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. IX b nach zweijähriger Tätigkeit in dieser VergGr.

### **VergGr. VIII**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. IX b mit einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung und entsprechender Betätigung. (Amtliche Fußnote 1)
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich durch eine Verwendung in einem schwierigen oder umfangreichen Tätigkeitsbereich aus der VergGr. IX b oder der VergGr. VIII Fallgruppe 1 herausheben. (Amtliche Fußnote 2)
3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. IX a nach dreijähriger Bewährung in dieser VergGr.

### **VergGr. VII**

1. Kirchner und Kirchnerinnen der VergGr. VIII Fallgruppe 2, die sich dadurch aus dieser Fallgruppe herausheben, daß sie an einer besonders bedeutenden Kirche mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und diese auch wahrnehmen. (Amtliche Fußnote 3)
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. VIII Fallgruppen 1 und 2 nach dreijähriger Tätigkeit in einer dieser Fallgruppen.

### **VergGr. VII mit Vergütungsgruppenzulage**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. VII Fallgruppe 2 nach neunjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 4)

### **VergGr. VI b**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. VII Fallgruppe 1 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.

### **VergGr. VI b mit Vergütungsgruppenzulage**

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VergGr. VI b Fallgruppe 1 nach neunjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 4)

#### **Amtliche Fußnote:**

1. Eine einschlägige Berufsausbildung liegt nicht vor bei Berufen, bei denen die erworbenen Fachkenntnisse bei der durch Dienstverhältnis übertragenen Tätigkeit nicht, oder nur ausnahmsweise, verwendet werden können (z. B. Friseur, Metzger). Die Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals sind aber z. B. auch erfüllt, wenn ein gelernter Verwaltungsfachangestellter im Rahmen seiner Tätigkeit als Kirchner mit der Führung der Kirchenbücher beauftragt ist. Zeitlich müssen nicht mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, bei deren Erledigung die während der Berufsausbildung erworbenen Fachkenntnisse eingesetzt werden.

#### **Amtliche Fußnote:**

2. Ein schwieriger oder umfangreicher Tätigkeitsbereich liegt z. B. vor bei Kirchen und/oder Gemeindezentren mit insgesamt mindestens 500 Plätzen oder 2000 m<sup>2</sup> Nutzfläche oder bei Kirchen, die wegen ihrer historischen und/oder künstlerischen Bedeutung besonderer Betreuung und Pflege bedürfen.

#### **Amtliche Fußnote:**

3. Diese Anforderung meint eine besonders qualifizierte Art der Aufgabenerledigung; sie hat einen deutlich personenbezogenen Aspekt. Die zusätzliche Anforderung der Wahrnehmung unterstreicht dies nicht nur; vielmehr wird durch diese Aussage auch die persönliche Anforderung ausdrücklich festgestellt.

#### **Amtliche Fußnote:**

4. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten zusätzlich zu der allgemeinen Zulage gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. b des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte in der jeweils geltenden Fassung eine weitere Zulage in der gleichen Höhe.

## 8. Angestellte in der Steuerverwaltung bei den Evangelisch-Lutherischen Kirchensteuerämtern

### Vorbemerkung:

Dieser Abschnitt gilt nur für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Kirchensteuerämtern, die von den nachfolgenden Tätigkeitsmerkmalen erfasst werden. Die Eingruppierung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen richtet sich nach den allgemeinen Eingruppierungsgrundsätzen, insbesondere nach Abschnitt 6 und 10 Nr. 2 dieser Anlage sowie der Anlage 1 a zum BAT (§ 13 DiVO).

### VergGr. VII

1. Bearbeiter und Bearbeiterinnen in der Steuerverwaltung während der Einarbeitungszeit, sie beträgt in der Regel ein Jahr. (Amtliche Fußnote 1)

### VergGr. VI b

1. Bearbeiter und Bearbeiterinnen in der Steuerverwaltung. (Amtliche Fußnoten 1, 2)

### VergGr. V c

1. Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen in der Steuerverwaltung.
2. Bearbeiter und Bearbeiterinnen in der Steuerverwaltung nach vierjähriger Bewährung in der VergGr. VI b. (Amtliche Fußnote 2)

### VergGr. V b

1. Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen in der Steuerverwaltung nach dreijähriger Bewährung in der VergGr. V c Fallgruppe 1.

Amtliche Fußnote:

1. Der Vorstand des Kirchensteueramtes muss in seinem Vorlagebericht bestätigen, dass der Bearbeiter bzw. die Bearbeiterin gründliche Kenntnisse im Kirchensteuerrecht (Kirchensteuergesetz mit Ausführungsverordnungen), im Verfahrensrecht, im Kirchengliedschaftsrecht und in der Gesprächsführung besitzt und mit allen vorkommenden Tätigkeiten vertraut ist.

Amtliche Fußnote:

2. Bearbeiter und Bearbeiterinnen, die mit mindestens der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit als Springer eingesetzt sind, erhalten eine Zulage. Die Zulage beträgt bei einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VI b und bei einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V c 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe V c. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Wege der Besitzstandswahrung übertariflich eingruppiert sind, erhalten keine Zulage.

## 9. Pfarramts- und Dekanatssekretäre, Pfarramts- und Dekanatssekretärinnen

### Vorbemerkung:

Dieser Abschnitt gilt nur für die Pfarramts- und Dekanatssekretäre und Pfarramts- und Dekanatssekretärinnen („Erste“ Kräfte). Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pfarrämtern und Dekanaten sind entsprechend den von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nach Abschnitt 6 Teil I dieser Anlage oder nach Teil II N der Anlage 1 a zum BAT einzugruppieren.

### A. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen

#### VergGr. VIII

1. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen.

#### VergGr. VII

1. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen in Kirchengemeinden mit mindestens 3 Sprengeln. (Amtliche Fußnote 1)
2. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen der VergGr. VIII nach einjähriger Tätigkeit.

#### VergGr. VI b

1. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen der VergGr. VII Fallgruppe 1 mit Fortbildungsnachweis und nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 2)
2. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen der VergGr. VII Fallgruppe 2 mit Fortbildungsnachweis und nach neunjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnoten 2, 3)

#### VergGr. VI b mit Vergütungsgruppenzulage

1. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen der VergGr. VI b Fallgruppe 1 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 4)

### B. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen

#### VergGr. VII

1. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen.

#### VergGr. VI b

1. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen in den Dekanaten, die in § 2 der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes in der Gruppe IV genannt sind.

2. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen in den Dekanaten, die in § 2 der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes in der Gruppe III genannt sind.
3. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen der VergGr. VII mit Fortbildungsnachweis und nach vierjähriger Tätigkeit. (Amtliche Fußnote 2)

#### **VergGr. VI b mit Vergütungsgruppenzulage**

Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen der VergGr. VI b Fallgruppe 3 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 4)

#### **VergGr. Vc**

1. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen der VergGr. VI b Fallgruppe 1 mit Fortbildungsnachweis und nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.  
(Amtliche Fußnote 2)
2. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen der VergGr. VI b Fallgruppe 2 mit Fortbildungsnachweis nach neunjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe.  
(Amtliche Fußnoten 2, 5)

#### **VergGr. V c mit Vergütungsgruppenzulage**

1. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen der VergGr. V c Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 4)
2. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen der VergGr. V c Fallgruppe 2 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe. (Amtliche Fußnote 4)

Amtliche Fußnote:

1. Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Pfarramtssekretärinnen, die zusätzlich zu den Aufgaben im Pfarramt solche im Bereich der Studentenseelsorge übernehmen.

Amtliche Fußnote:

2. Ein Fortbildungsnachweis im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale liegt nur vor, wenn mindestens die Teilnahme an den Grundkursen A und B nachgewiesen wird.

Amtliche Fußnote Nr. 3:

Auf die neunjährige Bewährung werden die in VergGr. VII Fallgruppe 1 verbrachten Zeiten angerechnet.

Amtliche Fußnote:

4. Diese Mitarbeiterinnen erhalten zusätzlich zu der allgemeinen Zulage gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. b des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte in der jeweils geltenden Fassung eine weitere Zulage in der gleichen Höhe.

Amtliche Fußnote:

5. Auf die neunjährige Bewährung werden die in VergGr. VI b Fallgruppe 1 verbrachten Zeiten angerechnet.

## **10. Sonstige Angestellte**

### **Nr. 1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Archiven und Bibliotheken**

Auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Archiven und Bibliotheken findet Abschnitt 6 Teil I – Allgemeiner Teil – einschließlich der Vorbemerkung Nr. 3 Satz 1 entsprechende Anwendung. Eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 und in eine höhere Vergütungsgruppe setzt eine erfolgreich abgeschlossene einschlägige Fachausbildung für den gehobenen Dienst voraus. Bei der Prüfung, ob die Heraushebungskriterien in der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 oder in der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 erfüllt sind, sind die Anforderungen in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 8 bis 11 und der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 6 der Anlage 1 a Teil I – Allgemeiner Teil – zum BAT zu berücksichtigen.

### **Nr. 2. (gestrichen)**

### **Nr. 3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der stationären Altenpflege**

(1) Die Eingruppierung der Altenpflegehelfer und Altenpflegehelferinnen sowie der Altenpfleger und Altenpflegerinnen in der stationären Altenpflege bestimmt sich nach Einzelgruppenplan 73 in der Anlage 1 b zur AVR in der für das Diakonische Werk in Bayern bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung.

Amtliche Fußnote:

Die Überleitung richtet sich nach Anlage 5 A hilfsweise nach Anlage 6 TVÜ-Länder. Die mit arabischen Ziffern bezeichneten Vergütungsgruppen der AVR in dem Einzelgruppenplan 73 sind in römische Ziffern umzuwandeln.

(2) Die Eingruppierung der Leiter und Leiterinnen in Altenheimen bestimmt sich nach Einzelgruppenplan 28 in der Anlage 1 a zur AVR in der für das Diakonische Werk in Bayern bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung.

### **Nr. 4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Gemeindekrankenpflege**

Die Eingruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Gemeindekrankenpflege bestimmt sich nach Einzelgruppenplan 74 in der Anlage 1 b zur AVR in der für das Diakonische Werk in Bayern bis zum 30. Juni 2007 geltenden Fassung.

Amtliche Fußnote:

Die Überleitung richtet sich nach der Anlage 5 A hilfsweise nach Anlage 6 TVÜ-Länder. Die mit arabischen Ziffern bezeichneten Vergütungsgruppen der AVR in dem Einzelgruppenplan 74 sind in römische Ziffern umzuwandeln.

### **Nr. 5. (aufgehoben)**

**Nr. 6. Sekretäre und Sekretärinnen  
in einer Evangelischen Studentengemeinde (ESG)**

Für die Eingruppierung der Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde (ESG) findet der Unterabschnitt B des Abschnitts 9 entsprechende Anwendung.

Die Zuordnung dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu den Eingangsvergütungsgruppen VII und VI b (Fallgruppen 1 und 2) erfolgt nach Verantwortung und Leistung. Sie bedarf der Genehmigung durch das Landeskirchenamt.

**Nr. 7. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
im Wirtschafts- und Küchendienst**

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Wirtschafts- und Küchendienst, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a und 2 b zum BAT fallen, werden hinsichtlich der Eingruppierung den unter die Sonderregelung 2b zum BAT fallenden Angestellten gleichgestellt und nach der Anlage 1 a Teil IV E Unterabschnitt II zum BAT eingruppiert. Die Sonderregelung 2 b findet für diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechende Anwendung.

**Nr. 8. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
im Friedhofsdienst**

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Friedhofsdienst mit überwiegender Verwaltungstätigkeit (Friedhofsverwalter) sind wie Verwaltungsangestellte nach Teil I der Vergütungsordnung zum BAT einzugruppieren.

(2) Friedhofswärter/Friedhofsaufseher und Friedhofswärterinnen/Friedhofsaufseherinnen sind, soweit sie nicht im Arbeitsverhältnis beschäftigt und nach MTArb entlohnt werden, wie folgt eingruppiert:

Auf Friedhöfen bis zu 3000 Gräbern:

VergGr. X;

VergGr. IX b nach zweijähriger Tätigkeit und mindestens durchschnittlichen Leistungen;

\*VergGr. IX a nach zweijähriger Bewährung in VergGr. IX b.

Auf Friedhöfen mit mehr als 3000 Gräbern:

VergGr. IX b;

\*VergGr. VIII nach zweijähriger Bewährung in VergGr. IX b. Mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen, anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren Dauer.

Auf Friedhöfen mit mehr als 5000 Gräbern:

VergGr. VIII

\*VergGr. VII nach dreijähriger Bewährung in VergGr. VIII.

**Nr. 9. Lehrkräfte**

Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis sind nach den für im Dienst des Freistaates Bayern stehende Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen einzugruppieren. Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die vom Freistaat Bayern oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts unter Aufrechterhaltung der Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung beurlaubt sind. Diese Lehrkräfte erhalten Vergütung in der Höhe, die sich ergeben würde, wenn sie beim Freistaat Bayern in entsprechender Funktion als Beamte tätig wären.

**Anlage 2  
(Anlage zu § 20 Abs. 4 der Dienstvertragsordnung)**

**Ausbildungs- und Prüfungspflicht  
der Angestellten in der kirchlichen Verwaltung**

**§ 1 Ausbildungs- und Prüfungspflicht.** (1) Mitarbeiter in der kirchlichen Verwaltung haben Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 (gehobener Dienst) und höher, wenn sie die der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und nach Maßgabe des Absatz 2 nachweisen, daß sie die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderten gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse besitzen.

(2) Die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderten gründlichen umfassenden Fachkenntnisse gelten insbesondere durch eine der folgenden mit Erfolg abgelegten Prüfungen als nachgewiesen:

- a) Anstellungsprüfung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst,
- b) Fachprüfung II für Verwaltungsangestellte,
- c) Diplomprüfung (Verwaltungs- oder Wirtschaftsdiplom) einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie,
- d) eine andere vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannte Prüfung.

In den Verwaltungsbereichen, in denen die Methoden des kaufmännischen Rechnungswesens angewendet werden, gilt als Nachweis im Sinne des Satzes 1 auch eine der mit Erfolg abgelegten folgenden Prüfungen:

- a) Abschlußprüfung einer Fachhochschule der Fachrichtung Wirtschaft (Betriebswirt grad.),
- b) Bilanzbuchhalterprüfung einer Industrie und Handelskammer.

(3) Wird ein Mitarbeiter, der die in § 1 Abs. 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt hat, überwiegend mit Tätigkeiten beschäftigt, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 9 (gehobener Dienst) und höher entsprechen, ist ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen.

**§ 2 Übernahme von Lehrgangsgebühren, Fortzahlung der Dienstbezüge und Rückzahlungsverpflichtung.** (1) Für die in § 1 Abs. 3 genannten Mitarbeiter kann der Dienstgeber die Gebühren für die Lehrgänge, die mit einer der in § 1 Abs. 2 Buchst. b oder c genannten Prüfungen abschließen, übernehmen und die Dienstbezüge fortzahlen. Studierende einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie können zusätzlich pro Semester ein Büchergeld von Euro 60,- erhalten. Eine Förderung nach Satz 1 und 2 ist ausgeschlossen, soweit ein anderweitiger Anspruch auf Förderung besteht.

(2) Andere Mitarbeiter können die in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Leistungen erhalten, wenn der Dienstgeber vor Lehrgangsbeginn das dienstliche Interesse an der Lehrgangsteilnahme bestätigt. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

**§ 3 Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht.**

(1) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Mitarbeiter befreit, die

- a) an Hochschulen Abschlußprüfungen erfolgreich abgelegt oder promoviert haben und mit einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit beschäftigt werden,
  - b) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellte beschäftigt werden; wird der Dienstvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Anlage,
  - c) in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden.
- (2) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind ferner Angestellte mit Tätigkeiten befreit, für die in den Tätigkeitsmerkmalen eine abgeschlossene Fachausbildung vorausgesetzt wird.

**Amtliche Fußnote:**

Organisatoren und Organisationsprogrammierer werden von dieser Ausnahmenvorschrift nicht erfaßt. Gemäß den Protokollnotizen Nr. 2 in den Unterabschnitten I und II des Teils II B der Anlage 1 a zum BAT müssen diese Mitarbeiter „eingehende Kenntnisse der Aufgaben und der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes sowie gründliche und umfassende Fachkenntnisse des im Rahmen der Organisation behandelten Aufgabenbereiches einschließlich der dort angewandten Arbeitstechniken“ besitzen. Für die tarifrechtliche Wertung ist es unerheblich, daß die Anforderung „gründliche und umfassende Fachkenntnisse“ in einer Protokollnotiz und nicht im Tätigkeitsmerkmal selbst steht. Die Protokollnotizen sind materielle Bestandteile der jeweiligen Fallgruppe, und sie stellen wie die Tätigkeitsmerkmale selbst echte Rechtsnormen mit voller Tarifwirkung dar.

**§ 4 Besitzstand.** Mitarbeiter, die am 1. 8. 1979 in der VergGr. V b (gehobener Dienst) oder höher eingruppiert waren, ohne daß sie die für ihre Vergütungsgruppe erforderliche Prüfung abgelegt hatten, sind auch für die Weiterbeschäftigung in dieser Vergütungsgruppe und die Teilnahme an einem Zeit- oder Bewährungsaufstieg von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit. Dies gilt für Mitarbeiter, die an dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt das 40. Lebensjahr vollendet haben, auch für sonstige Höhergruppierungen.

**Anlage 3  
(Anlage zu § 5 der Dienstvertragsordnung)**

**Sonderregelung für Mitarbeiter  
und Mitarbeiterinnen in Übersee**

**§ 1 Grundsatzbestimmungen.** (1) Die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen, vom Missionswerk ausgesandten und im unmittelbaren Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis bestimmen sich grundsätzlich nach den in § 5 Dienstvertragsordnung genannten Vorschriften, soweit nicht durch diese Sonderregelung abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Vorgesetzter oder Vorgesetzte der in Absatz 1 genannten Mitarbeitenden ist der Direktor oder die Direktorin des Missionswerks.

(3) Die in Absatz 1 genannten Mitarbeitenden sind an die Ordnungen der Partnerkirchen, bei denen sie tätig sind, gebunden. Das gleiche gilt für Pflichten aus Vereinbarungen, die das Missionswerk mit Zustimmung des Landeskirchenrates getroffen oder als Folge seiner Mitgliedschaft in zwischenkirchlichen oder sonstigen internationalen Organisationen übernommen hat.

(4) Der Dienst des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin bestimmt sich nach einer Dienstanweisung, soweit seine oder ihre Aufgaben nicht anderweitig festgelegt sind (z. B. Geschäftsverteilung). In der Dienstanweisung oder in der sonstigen Regelung muß auch bestimmt sein, wer der oder die Vorgesetzte des Mitarbeiters oder Mitarbeiterin ist. Vorgesetzter oder Vorgesetzte ist, wer dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin in der dienstlichen Tätigkeit Weisungen erteilen kann.

(5) Die Bestimmungen des § 4 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerrinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABl S. 348 f.) finden entsprechende Anwendung.

**§ 2 Versetzung und Abordnung, Arbeitszeit, Arbeitsversäumnis (anstelle von §§ 14, 15, 18, 19 DiVO und §§ 4, 6, 9, 10, 11 TV-L).**

(1) In Vereinbarungen mit der Partnerkirche, die auch die Form von Gestellungsverträgen haben können, ist sicherzustellen, daß bei einer Versetzung oder Abordnung auch die Belange des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin und gegebenenfalls auch seiner oder ihrer Familie angemessen berücksichtigt werden.

Weiterhin ist sicherzustellen, daß dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin pro Woche grundsätzlich mindestens ein freier Tag gewährt wird.

Im übrigen bestimmen sich Versetzung, Abordnung und Arbeitszeit nach dem Recht der Partnerkirche.

(2) Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin darf nur mit vorheriger Zustimmung des oder der Vorgesetzten vom Dienst fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nichtgenehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(3) Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem oder der Vorgesetzten eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 14 Kalendertage, hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer an den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte abzusenden.

**§ 3 Zeitzuschläge, Mehrarbeitsvergütung (anstelle von §§ 16, 17 DiVO und §§ 7, 8 TV-L).** (1) Zeitzuschläge für die über die festgesetzte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden (Mehrarbeit) werden grundsätzlich nicht gewährt.

(2) Ist von bestimmten Berufsgruppen auf Dauer in erheblichem Umfang Mehrarbeit zu leisten, kann diesen Mitarbeitenden eine pauschale Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden. Die Berufsgruppen werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission bestimmt, die auch die Höchstbeträge der Pauschalen festlegt.

**§ 4 Kaufkraftausgleich, Ausgleich verschiedener Steuersysteme, Dienstaufwandsentschädigung, Gästegelder, Ehegattenversicherung.** Die Bestimmungen der §§ 6 bis 9 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABL S. 348 f.) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

**§ 5 Krankenbeihilfe, Arztfahrten, Anwartschaftsversicherung (Ergänzung zu § 28 DiVO).** Die Bestimmungen der §§ 10 und 11 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABL S. 348 f.) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

**§ 6 Gestellung von Kraftfahrzeugen, Reisekostenregelung und Zuschüsse für Privatfahrten (Ergänzung zu § 23 Abs. 4 TV-L).** Die Bestimmungen der §§ 12 und 13 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABL S. 348 f.) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

**§ 7 Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Dienstperiode und Beihilfen bei Krankheit und in besonderen Fällen (anstelle der §§ 33, 34, 35 DiVO und §§ 26, 27, 28 TV-L).** Die Bestimmungen der §§ 2, 14 und 16 bis 19 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABL S. 348 f.) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

**§ 8 Umzugskosten (anstelle von § 23 Abs. 4 TV-L).** Die Bestimmungen des § 15 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABL S. 348 f.) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

**§ 9 Wiedereingliederung und Wiedereingliederungsbeihilfe.** (1) Die Bestimmungen des § 20 der Verordnung über die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen (Überseeordnung vom 9. 10. 1997, KABL S. 348 f.) mit Ausnahme von Absatz 1 Satz 3 finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

(2) Die Wiedereingliederungsbeihilfe wird auf das Übergangsgeld in der Weise angerechnet, daß die Wiedereingliederungsbeihilfe als die ersten drei Monatsbeträge des Übergangsgeldes gilt.

(3) Das Missionswerk ist bereit, im Rahmen seiner Möglichkeiten Zurückgekehrten bei der Wiedereingliederung behilflich zu sein.

**§ 10 Schul-, Erziehungs- und Kinderreisebeihilfen.** Die Bestimmungen der Nr. 3 a der Bekanntmachung über die Gewähr von Erziehungsbeihilfen (Erziehungsbeihilfenbekanntmachung – ErzBhBek) vom 22. März 1975 (KABL S. 93), geändert durch Verordnung vom 16. Oktober 1997 (KABL S. 354), finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

## **Anlage 4 (Anlage zu § 6 der Dienstvertragsordnung)**

### **Sonderregelung und Rahmenordnung für Kirchner** (Amtliche Fußnote)

**§ 1 Stellung und Aufgaben des Kirchners.** (1) Der Kirchner übt ein kirchliches Amt aus. Er dient und hilft der Verkündigung, insbesondere im Gottesdienst, bei Amtshandlungen und anderen Veranstaltungen der Kirchengemeinde und ist für die ihm anvertrauten kirchlichen Gebäude verantwortlich.

(2) Sein gesamtes Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die er als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen hat.

(3) Er soll in einem Gottesdienst unter Fürbitte der Gemeinde in sein Amt eingeführt werden.

**§ 2 Dienstanweisung.** Die Aufgaben des Kirchners sollen im einzelnen vom Dienstgeber in einer schriftlichen Dienstanweisung unter Verwendung der Musterdienstanweisung festgelegt werden.

**§ 3 Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft, Sonn- und Feiertagsdienst (anstelle von § 14 Abs. 1 bis 5 DiVO und § 6 Abs. 1 bis 10 TV-L).**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Kirchners beträgt einschließlich einer Arbeitsbereitschaft von 10,65 Stunden durchschnittlich 48 Stunden pro Woche. Bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit wird ein Kalendervierteljahr zugrunde gelegt. Zeiten einer Arbeitsbereitschaft werden mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(2) Als Ausgleich für den Sonntagsdienst ist dem Kirchner ein schriftlich zu vereinbarenden Werktag als arbeitsfreier Tag zu gewähren. Hat der Kirchner schulpflichtige Kinder, dann kann er den dienstfreien Werktag einmal im Monat an einem schulfreien Samstag nehmen.

(3) Für den Dienst an Feiertagen erhält der Kirchner einen zusätzlichen arbeitsfreien Werktag, der im Einvernehmen mit dem Pfarramtsvorstand unter Berücksichtigung der gemeindlichen Bedürfnisse festzulegen ist.

(4) Der Kirchner erhält in der Regel vierteljährlich einen dienstfreien Sonntag, der im Einvernehmen mit dem Pfarramtsvorstand festzulegen ist. Sonderregelungen bedürfen einer schriftlichen Vereinbarung. 2In der auf den dienstfreien Sonntag folgenden Woche entfällt der dienstfreie Werktag.

(5) Bei der Festsetzung der im Arbeitsvertrag zu vereinbarenden Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Kirchners ist Absatz 1 zu berücksichtigen.

**§ 4 Besondere Dienste.** (1) Die Mitwirkung des Kirchners bei Veranstaltungen, die nicht zu seinem Aufgabenbereich gehören, ist durch den Dienstgeber zu vergüten, sofern die für diese Arbeitsleistung erforderliche Arbeitszeit über den in § 3 genannten zeitlichen Rahmen hinausgeht.

(2) Die Vorbereitung und Durchführung solcher Veranstaltungen ist rechtzeitig zwischen der Kirchengemeinde, dem Veranstalter und dem Kirchner abzustimmen.

**§ 5 Urlaub (Ergänzung zu § 33 DiVO und § 26 TV-L).** Der Kirchner hat seinen Urlaub so einzurichten, daß dieser nicht auf die kirchlichen Feiertage fällt. Unabhängig von der Urlaubsplanung zu Beginn des Urlaubsjahres ist der Urlaub rechtzeitig zu beantragen.

**§ 6 Dienstkleidung.** (1) Vom Kirchner wird erwartet, daß er eine der Würde des Gottesdienstes und der anderen Amtshandlungen angemessene Kleidung trägt.

(2) Wird das Tragen einer Dienstkleidung während des Kirchnerdienstes angeordnet, hat die Kirchengemeinde diese Kleidung zu stellen.

**§ 7 Aus- und Fortbildung.** (1) Voraussetzung für die Anstellung als hauptberuflicher Kirchner ist eine abgeschlossene Lehre in einem einschlägigen Handwerk. In begründeten Ausnahmefällen kann auf Grund mehrjähriger praktischer Erfahrung mit Zustimmung der kirchlichen Aufsichtsbehörde von der Erfüllung der in Satz 1 genannten Voraussetzung abgesehen werden.

(2) Der hauptberufliche Kirchner ist verpflichtet, innerhalb der ersten drei Jahre seiner Tätigkeit an von der Landeskirche angebotenen Fortbildungsveranstaltungen für Kirchner teilzunehmen. Über die Teilnahme erhält der Kirchner eine Bescheinigung.

Amtliche Fußnote:

Als Kirchner im Sinne der Sonderregelung gelten auch Hausmeister, die in Gemeindezentren bei Gottesdiensten Aufgaben wahrnehmen, die sonst von Kirchnern wahrgenommen werden.

## **Anlage 5 (Anlage zu § 8 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung)**

### **Sonderregelung für Katechetinnen bzw. Katechetinnen auf Dienstvertrag und für Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie für andere, von § 44 TV-L erfasste Lehrkräfte**

#### **A) Katechetinnen bzw. Katechetinnen auf Dienstvertrag; Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag**

**§ 1 Anzuwendende Rechtsvorschriften.** Das Dienstverhältnis bestimmt sich, soweit sich im Folgenden nichts anderes ergibt, insbesondere nach der Kirchlichen Dienstvertragsordnung sowie nach dem Religionspädagogen- und Religionspädagoginnengesetz (RelPädG) und der Verordnung zur Durchführung des Religionspädagogen- und Religionspädagoginnengesetzes (DVRRelPädG).

**§ 2 Beschränkung des Einsatzumfanges und des Einsatzbereiches.** (1) Katechetinnen bzw. Katechetinnen und Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen, die die Voraussetzungen des Art. 9 Abs. VII des Staatsvertrages vom 15. November 1924, zuletzt geändert durch den vierten Änderungsvertrag vom 20. November 1984, nicht erfüllen und nicht von den entsprechend ergänzenden Regelungen der Notenwechsel zu den Änderungsverträgen des Staatsvertrages erfasst sind, können nicht als hauptberufliche Lehrkräfte im Sinne des Art. 9 Abs. VII des Staatsvertrages verwendet werden. Sie können jedoch mit einer Unterrichtspflichtzeit (§ 3 Abs. 3 DVRRelPädG) von weniger als der Hälfte des für Lehrer an Grundschulen geltenden staatlichen Stundenmaßes an Grund-, Haupt- und Förderschulen eingesetzt werden.

Fußnote zu § 2:

Die Voraussetzungen des Art. 9 Abs. VII des Staatsvertrages sind nicht erfüllt bei nicht abgelegter bzw. nicht bestandener Anstellungsprüfung.

(2) Der Einsatz erfolgt gemäß der Religionsunterrichtsverteilungsverordnung (RUVertV) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann der Dienstgeber im Einvernehmen mit dem Katechetinnen bzw. der Katechetin oder dem Religionspädagogen bzw. der Religionspädagogin eine Abweichung von der vertraglich festgelegten Unterrichtspflichtzeit ohne Vertragsänderung dahingehend vereinbaren, dass die Unterrichtspflichtzeit in einem Schuljahr bis zu vier Wochenstunden erhöht und im folgenden Schuljahr entsprechend vermindert wird.

**§ 3 Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 37 Abs. 3 DiVO).** § 37 Abs. 3 DiVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Monats bzw. des Kalendervierteljahres das Schulhalbjahresende (31. Januar bzw. 31. August) tritt.

**§ 4 Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen (Ergänzung zu § 11 DiVO).** Für die Beurteilung der Katechetinnen bzw. Katechetinnen und Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen findet die Religionspädagogenbeurteilungsverordnung (RelPädBV) in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung.

**§ 5 Kündigung des Dienstverhältnisses (Ergänzung zu § 39 Abs. 1 DiVO).** § 39 Abs. 1 DiVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Monats bzw. des Kalendervierteljahres das Schulhalbjahresende (31. Januar bzw. 31. August) tritt.

**§ 6 Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze.** Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schuljahres (31. August), in dem der Katechet bzw. die Katechetin oder der Religionspädagoge bzw. die Religionspädagogin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

#### **B) Andere, von § 44 TV-L erfasste Lehrkräfte**

**§ 7 Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 37 Abs. 3 DiVO).**

§ 37 Abs. 3 DiVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Monats bzw. des Kalendervierteljahres das Schulhalbjahresende (31. Januar bzw. 31. August) tritt.

**§ 8 Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen (Ergänzung zu § 11 DiVO).** Für die Beurteilung finden § 3 der Kirchenbeamtenbeurteilungsverordnung (KBV) und die Lehrerbeurteilungsrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung.

**§ 9 Kündigung des Dienstverhältnisses (Ergänzung zu § 39 Abs. 1 DiVO).** § 39 Abs. 1 DiVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Monats bzw. des Kalendervierteljahres das Schulhalbjahresende (31. Januar bzw. 31. August) tritt.

**§ 10 Versorgungszuschüsse für Lehrkräfte der Evangelischen Schulstiftung in Bayern an Gymnasien und Realschulen.** (1) Unbefristet beschäftigten Lehrkräften der Evangelischen Schulstiftung in Bayern mit unwiderruflicher Unterrichtsgenehmigung durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus, die überwiegend an Gymnasien und Realschulen Unterricht erteilen, deren Beschäftigungsumfang dem eines vergleichbaren Beamten bzw. einer vergleichbaren Beamtin gemäß Art. 80, 80 a, b, d und e des Bayerischen Beamtengesetzes entspricht und die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK) die Voraussetzungen für eine Versicherung bei dieser Versorgungskasse erfüllen, wird eine zusätzliche Versorgungsleistung gemäß Art. 40 i. V. m. Art. 57 a Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz dadurch gewährt, dass für sie der Dienstgeber neben dem Beitrag zur KZVK auch die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung über-

nimmt. Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die erst nach Vollendung des 45. Lebensjahres hauptberuflich in den kirchlichen Schuldienst getreten sind. Der durch den Dienstgeber übernommene Arbeitnehmerbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht KZVK-pflichtig (§ 62 Abs. 3 Buchst. b KZVK-Satzung).

(2) Die Höhe und der Umfang der Versorgungsleistungen richten sich ausschließlich nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der KZVK, wobei insbesondere eine etwaige Differenz zwischen den zu gewährenden Versorgungsleistungen und den Bezügen eines vergleichbaren Beamten nicht erstattet wird.

## **Anlage 6 (Anlage zu § 9 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung)**

### **Sonderregelung für pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Internaten**

**§ 1 Geltungsbereich.** Diese Sonderregelung gilt für pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Internaten, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind, für die die kultusministerielle Ferienordnung gilt.

**§ 2 Ärztliche Untersuchung (Ergänzung zu § 12 Abs. 3 DiVO).** Der Dienstgeber kann den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er bzw. sie besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

**§ 3 Allgemeine Pflichten.** Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können vom Dienstgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen, soweit die Essenszeiten in die dienstplanmäßige Arbeitszeit fallen.

Amtliche Fußnote zu § 3:

Der Dienstgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar erscheint.

### **§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit; Arbeitsbefreiung am Buß- und Bettag (Ergänzung zu §§ 14, 15 DiVO und § 6 TV-L).**

(1) Anstelle von § 14 Abs. 1 DiVO gilt folgende Regelung:

„Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel der Zeitraum eines Schuljahres zugrunde zu legen.“

Amtliche Fußnote zu § 4 Abs. 1:

Während der den tariflichen Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach SGB IX übersteigenden Schul-(Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul-(Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Ferienende rechnet hierbei nicht als auszugleichender Ferientag.

(2) Die Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist in einem Dienstplan, der für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen ist, festzulegen. Der Dienstplan ist spätestens am 15. des Monats, der dem Beginn des Dienstplans vorausgeht, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt zu geben. Abweichungen vom Dienstplan sind nur beim Vorliegen dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig.

(3) Für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen kann entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schul-(Internats-)ferien erteilt werden.

(4) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Schuljahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf

Landeskirchenamt  
Postfach 20 07 51, 80007 München

Anschriftenänderungen teilt die Post der Redaktion mit. Bezieher können dem (mit der Folge einer Zustellunterbrechung) der Post gegenüber widersprechen.

---

Nachtdienst entfallen. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin überschritten werden.

(5) § 15 Abs. 2 DiVO gilt mit der Maßgabe, daß die Nachholung der Freistellung in der Regel während der Schul- (Internats-)ferien zu erfolgen hat.

**§ 5 Bereitschaftsdienst (Ergänzung zu § 18 DiVO und § 9 TV-L).**

(1) Bereitschaftsdienst darf höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden.

(2) § 9 TV-L findet mit folgender Änderung Anwendung:

Anstelle von Absatz 1 Satz 2 Buchst. a) gilt folgende Regelung:

„Bereitschaftszeiten werden zu 25 % als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert)“.

**§ 6 Überstunden (Ergänzung zu § 8 Abs. 2 TV-L).** Ergänzend zu § 8 Abs. 2 Satz 2 TV-L kann im Falle dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe ausnahmsweise bis zum Ende des dritten Kalendermonats des folgenden Schulhalbjahres Freizeit ausgeglichen werden.

**§ 7 Urlaub, Arbeitsbefreiung, medizinischen Vorsorge und Rehabilitation.** § 44 Nr. 3 TV-L gilt entsprechend.

Amtliche Fußnote zu § 7:

Während der den tariflichen Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach SGB IX übersteigenden Schul- (Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul- (Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Feriende rechnet hierbei nicht als ausgleichender Ferientag.

**§ 8 Kündigung des Dienstverhältnisses (Ergänzung zu § 39 Abs. 1 DiVO).** § 39 Abs. 1 DiVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Monats bzw. des Kalendervierteljahres das Schulhalbjahresende (31. Januar bzw. 31. August) tritt.

**§ 9 Sachleistungen (Ergänzung zu § 68 BAT).** Eine dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin gewährte Verpflegung wird

mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

**§ 10 Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 37 Abs. 3 DiVO).**

§ 37 Abs. 3 DiVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Monats bzw. des Kalendervierteljahres das Schulhalbjahresende (31. Januar bzw. 31. August) tritt.