

Dienstvertragsordnung (DienstVO)

vom 16. Mai 1983
(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2000
(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 161, 2001 S. 32),

zuletzt geändert durch die 58. Änderung der DienstVO
vom 5. Februar 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 130)

Stand: Februar 2007

Inhaltsübersicht

I. Abschnitt Allgemeines

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
- § 2a Vergütungstarifverträge, Lohntarifverträge
- § 2b Zuwendungstarifverträge
- § 2c Besondere Regelung zur Arbeitszeit
- § 2d Urlaubsgeldtarifverträge
- § 3 Grundlegende Pflichten
- § 4 Kirchlicher Dienst
- § 4a Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz

II. Abschnitt Angestellte

1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT

- § 4b Aufhebung von Ausnahmen
- § 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 6 Probezeit
- § 7 Gelöbnis
- § 8 Schweigepflicht

- § 8a Nebentätigkeit
- § 9 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 10 Arbeitszeit, Überstunden
- § 11 Beschäftigungszeit
- § 12 Eingruppierung
- § 13 Bewährungsaufstieg
- § 13a Vergütung bei kurzfristiger Beschäftigung
- § 14 Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen
- § 15 Inselzulage
- § 16 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 16a Krankenbezüge
- § 16b Jubiläumswendung
- § 17 Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
- § 18 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 18a Entgeltumwandlung
- § 18b Erholungsurlaub
- § 19 Arbeitsbefreiung
- § 20 Außerordentliche Kündigung
- § 20a Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 20b Übergangsgeld
- § 21 Ausschlussfrist
- § 21a Übergangsregelungen für die Zahlung von Krankenbezügen

2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des BAT

- § 22 Zuwendung
- § 23 *(weggefallen)*

III. Abschnitt Arbeiter

1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb

- § 23a Aufhebung von Ausnahmen
- § 24 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 25 Beschäftigungszeit
- § 26 Gelöbnis
- § 26a Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 27 Schweigepflicht
- § 28 Arbeitszeit, Überstunden

- § 29 Inselzulage
- § 29a Lohn bei kurzfristiger Beschäftigung
- § 30 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 31 Arbeitsbefreiung
- § 32 Sozialzuschlag
- § 32a Krankenbezüge
- § 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 33a Entgeltumwandlung
- § 33b Jubiläumsgeld
- § 33c Erfüllung des Urlaubsanspruchs
- § 34 Außerordentliche Kündigung
- § 34a Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 34b Übergangsgeld
- § 35 Ausschlussfrist
- § 36 Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

**2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen
Regelungen des MTArb**

- § 37 Zuwendung
- § 38 *(weggefallen)*

**IV. Abschnitt
Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter**

- §§ 39, 40 *(weggefallen)*
- § 41 Nachweispflichten
- §§ 42 - 43 *(weggefallen)*
- § 44 Vergütungen und Löhne für geringfügig Beschäftigte
- § 45 Einzelvergütung für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker
- §§ 46 - 50 *(weggefallen)*
- § 51 Fahrkostenzuschuss
- §§ 52 - 55 *(weggefallen)*

**V. Abschnitt
Notlage**

- § 56 Notlagenregelung

**VI. Abschnitt
Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 57 Anwendung der AVR-DW
- § 58 Anpassung der Dienstverträge
- § 59 *(weggefallen)*
- § 60 In-Kraft-Treten
- § 61 Außer-Kraft-Treten

Anlagen

- Anlage 1 Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale
- Anlage 2 Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte, die Bezüge nach dem MTArb erhalten
- Anlage 3 Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen
- Anlagen 4a, 4b *(weggefallen)*
- Anlage 5 Dienstvertrag für Angestellte (Muster)
- Anlage 5a Nachtrag zum Dienstvertrag für Angestellte (Muster)
- Anlage 6 Dienstvertrag für Arbeiter (Muster)
- Anlage 6a Nachtrag zum Dienstvertrag für Arbeiter (Muster)
- Anlagen 7a, 7a-1, 7b, 7b-1 *(weggefallen)*
- Anlage 8 Dienstvertrag für Mitarbeiter nach den AVR-DW (Muster)
- Anlage 8a Nachtrag zum Dienstvertrag für Mitarbeiter nach den AVR-DW (Muster)
- Anlage 9 Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen
- Anlage 10 Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
- Anlage 11 Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen

Dienstvertragsordnung

I. Abschnitt Allgemeines

Vorbemerkung:

Die in dieser Dienstvertragsordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer. ^{1 2} →Erl. 1

Erl. 1: *Vorbemerkung m.W.v. 1.1.1991 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 10. Änderung*

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. ²Anstellungsträger im Sinne dieser Dienstvertragsordnung sind die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. →Erl. 1

(2) *(weggefallen)* →Erl. 1

(3) ¹Werden Ordinierte im Angestelltenverhältnis mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragt, die in der Regel Pfarrern übertragen werden, so gelten für ihre dienstlichen Pflichten die für Pfarrer geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nicht kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist; dies gilt auch für die Bemessung der Arbeitszeit und den Anspruch auf Urlaub. ²Die Wohnungsausgleichsregelungen in § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 35 Abs. 3 des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sind bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen entsprechend anzuwenden. ³Im Übrigen richten sich Rechte und Pflichten von Ordinierten im Angestelltenverhältnis nach den für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sonst geltenden Bestimmungen. →Erl. 2

¹) Vgl. dazu: G 4/1991 - Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Sprache

²) Vgl. dazu: K 13/1995 - Gleichstellung von Frauen und Männern in der Rechtssprache

(4) Mit vorheriger Genehmigung der jeweils zuständigen obersten Behörde (§ 31 des Mitarbeitergesetzes) können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

(5) Diese Dienstvertragsordnung ist nicht auf Rechtsverhältnisse anzuwenden, die mit Personen begründet werden, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Erziehung oder aus karitativen Gründen beschäftigt werden.

Erl. 1: *Abs. 1 geändert und Abs. 2 aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 1 der 15. Änderung*

Erl. 2: *Abs. 3 Satz 2 eingefügt m.W.v. 1.4.1996 durch § 1 Nr. 1 der 37. Änderung*

§ 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen ^{3 4} →Erl. 1

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Angestellten sind die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist. →Erl. 2

(2) Auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist. →Erl. 7

(3) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung – geringfügig beschäftigt sind, sind für Angestellte die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages nach Maßgabe des II. Abschnitts, für Arbeiter die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der

³) Vgl. dazu: G 24/1994 - Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an teilzeitbeschäftigte Angestellte und Arbeiter

⁴) Vgl. dazu: G 12/1986 Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG)

Länder nach Maßgabe des III. Abschnitts anzuwenden, soweit im IV. Abschnitt nicht etwas anderes geregelt ist. →Erl. 8

(4) Bei den Mitarbeitern, die Arbeiten nach § 272 SGB III verrichten, können für Angestellte die Vergütung nach § 26 BAT sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen und für Arbeiter der Lohn nach § 21 MTArb, der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen um höchstens 20 v.H. der tariflichen Leistungen für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn die Förderung der Maßnahme nicht zu 100 v.H. erfolgt und andere Mittel zur Aufstockung nicht zur Verfügung stehen. →Erl. 3

(5) Die Vorschriften des Mitarbeitergesetzes über das Verfahren bei Änderungen der im Land Niedersachsen geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

(6) Der Bundes-Angestelltentarifvertrag und der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder werden in den amtlichen Verkündungsblättern der beteiligten Kirchen abgedruckt; sie können auch auszugsweise abgedruckt werden.

Mit Zustimmung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission kann vom Abdruck abgesehen oder nur die Fundstelle veröffentlicht werden. →Erl. 4

(7) Die Regelungen über die Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ergeben sich aus der Anlage 9. →Erl. 5

(8) Die Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ergibt sich aus Anlage 10. →Erl. 6

(9) Die Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen, ergibt sich aus Anlage 11. →Erl. 9

(10) ¹Bei den Dienstverhältnissen mit Mitarbeitern in Diakonie- und Sozialstationen kann von den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder und den zusätzlichen Regelungen nach Maßgabe der Anlage 3 bis zum 30. Juni 2008 abgewichen werden. ²Für Dienstvereinbarungen nach Anlage 3, die vor dem 1. Juli 2008 wirksam werden, gilt die Anlage 3 weiter. →Erl. 10

Erl. 1: *Überschrift m.W.v. 1.7.1996 i.d.F. nach § 1 Nr. 1a der 30. Änderung*

Erl. 2: *Abs. 1 geändert und Abs. 3a eingefügt m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 2 der 15. Änderung*

Erl. 3: *früherer Abs. 4 m.W.v. 1.7.1996 aufgehoben durch § 1 Nr. 1d der 30. Änderung, derzeitiger Abs. 4 m.W.v. 1.7.2003 eingefügt durch § 1 Nr. 1 a der 49. Änderung*

Erl. 4: *Abs. 6 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 1. Änderung*

Erl. 5: *Abs. 7 m.W.v. 2.11.1996 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 31. Änderung*

Erl. 6: *Abs. 8 m.W.v. 1.8.1990 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 12. Änderung*

Erl. 7: *Abs. 2 m.W.v. 1.3.1996 i.d.F. nach § 1 Nr. 1b der 30. Änderung*

Erl. 8: *Abs. 3 neugefasst m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 1 der 41. Änderung, geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 1 der 48. Änderung*

Erl. 9: *Abs. 9 m.W.v. 1.10.2000 angefügt durch § 1 Nr. 1 der 41. Änderung*

Erl. 10: *Abs. 10 m.W.v. 1.7.2003 angefügt durch § 1 Nr. 1b der 49. Änderung*

§ 2a

Vergütungstarifverträge, Lohntarifverträge →Erl. 1

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 32 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Monatslohntarifvertrag Nr. 2 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder vom 5. Mai 1998 (Erhöhung der Vergütungen und Löhne um 1,5 v.H.) werden am 1. Juli 1998 wirksam.

Die Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 1998 fortbesteht, erhalten als Ausgleich für nicht gezahlte Vergütung bzw. nicht gezahlten Lohn einen zusätzlichen Erholungsurlaubstag im Jahre 1998.

Erl. 1: *§ 2a m.W.v. 1.7.1998 eingefügt durch § 1 der 38. Änderung*

§ 2b

Zuwendungstarifverträge →Erl. 1

(1) ¹Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgesprochenen Kündigungen der Tarifverträge über eine Zuwendung sowie die ergänzenden Regelungen des Landes Niedersachsen zur Zahlung einer Zuwendung werden wirksam. ²Die Sonderzahlungen erfolgen zusammen mit der Vergütungs- oder Lohnzahlung für den Monat November des jeweiligen Jahres. →Erl. 2

(2) ¹Die Kündigung der jeweiligen Tarifverträge ist für ein Dienstverhältnis, das am 31. März 2004 bestanden hat und über den 1. April 2004 fortbesteht, unbeachtlich. ²Insoweit sind die Tarifverträge mit der

Maßgabe anzuwenden, dass der in der Protokollnotiz bzw. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 der Tarifverträge genannte Bemessungssatz für die Zuwendung

- a) vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2005 30 v. H.
- b) vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2006 20 v. H. beträgt.

³Angestellte der Vergütungsgruppen X bis V c und Kr. I bis Kr. VI sowie Arbeiter, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 1. April 2004 begründet wurde, erhalten eine Zuwendung mindestens in Höhe der Sonderzahlung, die Mitarbeitern zusteht, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. März 2004 begründet wurde. →Erl. 2 ⁴Satz 2 Buchstabe a) gilt nicht, wenn das Dienstverhältnis mit Wirkung während des Jahres 2005 betriebsbedingt gekündigt wird. ⁵Satz 2 Buchstabe b) gilt nicht, wenn das Dienstverhältnis mit Wirkung während des Jahres 2006 betriebsbedingt gekündigt wird.

(3) Für das Jahr 2007 gilt Folgendes:

- a) Die Tarifverträge über eine Zuwendung sind nicht anzuwenden.
- b) Angestellte der Vergütungsgruppen X bis V c und Kr. I bis Kr. VI und Arbeiter erhalten neben ihrer Vergütung oder ihrem Lohn für den Monat November →Erl. 2 eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 120 Euro. § 34 Abs. 1 Satz 1 BAT und § 30 Abs. 2 MTArb gelten entsprechend.
- c) Angestellte und Arbeiter erhalten neben ihrer Vergütung oder ihrem Lohn für den Monat November →Erl. 2 für jedes Kind, für das ihnen in Bezug auf den Monat November →Erl. 2 ein Orts- oder Sozialzuschlag gewährt wird, eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 25,56 Euro.

(4) Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für ein Dienstverhältnis, das nach dem 31. März 2004 im unmittelbaren Anschluss an ein bestehendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung begründet wird, wenn das zuvor bestehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bereits am 31. März 2004 bestanden hat oder mehrere vorhergehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse zu Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung ununterbrochen bis zu diesem Zeitpunkt zurückreichen.

Erl. 1: § 2b m.W.v. 1.4.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 52. Änderung, m.W.v. 1.1.2005 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 55. Änderung die Regelung ist befristet bis 31.12.2007

Erl. 2: Abs. 1 Satz 2 angefügt, Abs. 2 Satz 3 eingefügt, Abs. 3 geändert m.W.v. 1.11.2005 durch § 1 Nr. 1 der 57. Änderung

§ 2c

Besondere Regelung zur Arbeitszeit →Erl. 1

(1) Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgesprochenen Kündigungen der Arbeitszeitvorschriften im Bundes-Angestelltentarifvertrag und im Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder werden wirksam.

(2) Die Kündigung der jeweiligen Arbeitszeitvorschriften ist für ein über den 31. Oktober 2004 hinaus bestehendes Dienstverhältnis unbeachtlich. Insoweit gelten die bisherigen Regelungen fort.

(3) ¹Absatz 2 gilt entsprechend für ein Dienstverhältnis, das nach dem 31. Oktober 2004 im unmittelbaren Anschluss an ein bestehendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung begründet wird, wenn das zuvor bestehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bereits am 31. Oktober 2004 bestanden hat oder mehrere vorhergehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse zu Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung ununterbrochen bis zu diesem Zeitpunkt zurückreichen. ²Satz 1 gilt entsprechend, wenn ein bereits am 31. Oktober 2004 bestehendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis fortbesteht und weitere Dienstverhältnisse nach dem 31. Oktober 2004 zu demselben Anstellungsträger oder anderen Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung begründet werden. →Erl. 2

Erl. 1: § 2c m.W.v. 1.11.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 54. Änderung

Erl. 2: Abs. 3 S. 2 angefügt m.W.v. 1.11.2004 durch § 1 Nr. 1 der 56. Änderung

§ 2d

Urlaubsgeldtarifverträge →Erl. 1

Die Tarifverträge über ein Urlaubsgeld finden keine Anwendung.

Erl. 1: § 2d m.W.v. 1.1.2005 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 55. Änderung

§ 3

Grundlegende Pflichten

(1) ¹Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der beteiligten Kirchen gebunden. ²Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ³Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(2) ¹Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. ²Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. ⁵
→Erl. 1

(3) Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. →Erl. 1

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

Erl. 1: Abs. 2 geändert und Abs. 3 eingefügt m.W.v. 1.1.1991 durch § 1 Nr. 2 der 10. Änderung

§ 4 Kirchlicher Dienst

(1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen,

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 steht eine Tätigkeit in missionarischen, diakonischen und sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie in Anstalten und Einrichtungen gleich, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

⁵ Vgl. dazu: G 23/1984 - Erklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zu § 3 Abs. 2 DienstVO

(3) Dem Dienst nach Absatz 1 kann eine Tätigkeit in einer anderen christlichen Kirche sowie in anderen Zusammenschlüssen von Kirchen mit ihren Einrichtungen gleichgestellt werden.

§ 4a →Erl. 1, 2

Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz

In Schulen mit Internatsbetrieb können Dienstvereinbarungen nach § 37 Mitarbeitervertretungsgesetz geschlossen werden, die von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abweichende Regelungen im Sinne des § 7 Abs. 4 und des § 12 Arbeitszeitgesetz vorsehen.

Erl. 1: § 4a m.W.v. 1.2.2001 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 43. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 4a der spätere § 4b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 4b)

II. Abschnitt Angestellte →Erl. 1

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.4.1991 geändert durch § 1 Nr. 3 der 15. Änderung

1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT

§ 4b →Erl. 1

Aufhebung von Ausnahmen

§ 3 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. § 3 Buchst. d BAT ist nicht anzuwenden.

Für die Angestellten, die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach Kapitel 3 Abschnitt 1 SGB II verrichten, gelten die Regelungen des BAT und der ergänzenden Tarifverträge mit der Maßgabe, dass die Vergütung nach § 26 BAT sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen bis zu der Höhe vermindert werden können, in der eine Förderung der Maßnahme erfolgt, wenn andere Mittel nicht zur Verfügung stehen. →Erl. 2

2. ¹§ 3 Buchst. g BAT ist nur auf Lehrbeauftragte anzuwenden. ²§ 1 Abs. 2 des 31. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 18. Oktober 1973 ist nicht anzuwenden.

-
- Erl. 1: als § 4a m.W.v. 5.3.1986 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 2. Änderung, m.W.v. 1.2.2001 geändert in § 4b gem. § 1 Nr. 2 der 43. Änderung
- Erl. 2: § 4b Nr. 1 m.W.v. 1.1.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 53. Änderung, angepasst m.W.v. 1.1.2005 gem. § 1 Nr. 2 der 54. Änderung

§ 5 Dienstvertrag ^{6 7 8 9 10}, Nachtrag zum Dienstvertrag →Erl. 1

§ 4 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- 1Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5a abzuschließen. ²Bei Höhergruppierungen aus Anlass des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs kann auf den Abschluss eines Nachtrages zum Dienstvertrag verzichtet werden; in diesen Fällen ist dem Mitarbeiter die Höhergruppierung schriftlich mitzuteilen. →Erl. 1, 2
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzuleisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

Erl. 1: Die Überschrift und Nr. 1 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 1. Änderung

Erl. 2: Satz 2 angefügt m.W.v. 1.7.2003 durch § 1 Nr. 3 der 49. Änderung

§ 6 Probezeit

§ 5 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

-
- ⁶⁾ Vgl. dazu: G 10/1996 - Abschluß und Unterzeichnung von Dienstverträgen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- ⁷⁾ Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen
- ⁸⁾ Vgl. dazu: G 22/1989 Zusatzvereinbarungen in den Dienstverträgen mit Mitarbeitern, deren Planstellen ganz oder teilweise von außerkirchlichen Stellen finanziert werden
- ⁹⁾ Vgl. dazu: K 14/1995 - Dienstvertragsmuster für katechetische Lehrkräfte
Vgl. dazu: K 6/1998 - Vergütung der katechetischen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen
- ¹⁰⁾ Vgl. dazu: K 8/2005 – (Verzicht auf die) Angabe der Fallgruppe in Dienstverträgen

Eine Probezeit ist auch dann nicht zu vereinbaren, wenn ein Angestellter im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Anerkennungszeit (§ 5 Nr. 3) bei demselben Anstellungsträger eingestellt wird.

§ 7 Gelöbnis

Anstelle des § 6 BAT wird bestimmt:

¹Der Angestellte hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis¹¹ vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. ²Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Angestellten zu unterschreiben ist.

§ 8 Schweigepflicht ¹²

Anstelle des § 9 Abs. 1 und 4 BAT wird bestimmt:

¹Der Angestellte hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. ²Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 8a →Erl. 1 Nebentätigkeit ¹³

§ 11 BAT ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Genehmigung einer Nebentätigkeit an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Anstellungsträger tritt.

Erl. 1: § 8a m.W.v. 1.7.1993 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 20. Änderung

-
- ¹¹⁾ Vgl. dazu: G 13/1996 - Einführung und Gelöbnis kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- ¹²⁾ Vgl. dazu: G 1/1986 - Vernehmungen und Durchsuchungen in strafrechtlichen Verfahren
- ¹³⁾ Vgl. dazu: G 26/1993 - Genehmigung von Nebentätigkeiten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen

§ 9 Versetzung, Abordnung, Zuweisung →Erl. 1

Anstelle des § 12 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 3 der 41. Änderung

§ 10 Arbeitszeit^{14 15}, Überstunden

(1) →Erl. 4 Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und 3, Unterabs. 3, des § 16 Abs. 1 und der §§ 16a Abs. 2 und 17 Abs. 2 und 5 BAT wird bestimmt: →Erl. 1

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. ¹Angestellte, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. ²Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. ²Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung eineinviertel Stunden. ³Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁴Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungsstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen. →Erl. 2

¹⁴⁾ Vgl. dazu: G 4/1989 - Verkürzung der Arbeitszeit für Angestellte und Arbeiter im kirchlichen Dienst

¹⁵⁾ Vgl. dazu: G 30/1993 - Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen

4. Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden. →Erl. 3

(2) § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
Der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. →Erl. 4

Erl. 1: 1. Halbsatz m.W.v. 1.10.2000 i.d.F. nach § 1 Nr. 4a der 41. Änderung

Erl. 2: Nummer 3 Satz 1 m.W.v. 1.1.1988 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 5. Änderung

Erl. 3: Nr. 4 Sätze 2 bis 4 und Nr. 5 m.W.v. 1.10.2000 aufgehoben durch § 1 Nr. 4b und c der 41. Änderung

Erl. 4: bisheriger einziger Absatz wird Abs. 1, Abs. 2 angefügt m.W.v. 1.1.2006 durch § 1 Nr. 2 der 57. Änderung

§ 11 →Erl. 1 Beschäftigungszeit¹⁶

§ 19 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4).

Erl. 1: § 11 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 27. Änderung, zuletzt geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 2 der 48. Änderung

§ 11a →Erl. 1
(weggefallen)

Erl. 1: § 11a - Dienstzeit: eingefügt m.W.v. 1.1.1991 durch § 1 Nr. 3 der 17. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.5.1994 durch § 1 Nr. 3 der 27. Änderung

¹⁶⁾ Vgl. dazu: K 5/1991 - Anrechnung von Beschäftigungs- und/oder Dienstzeiten bei einem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus familiären Gründen

§ 12 →Erl. 1
Eingruppierung ^{17 18 19}

§ 22 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach der Anlage 1, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.
2. Die Protokollnotiz Nr. 11 zu Teil II Abschnitt G der Anlage 1a zum BAT in der Fassung des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1a zum BAT vom 24. April 1991 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorgerisch-bewahrende Tätigkeit gilt. →Erl. 2
3. Die Eingruppierungsmerkmale für Logopäden des Teils II Abschnitt D der Anlage 1a zum BAT sind auch auf die Dienstverhältnisse der Sprachtherapeuten anzuwenden. →Erl. 3

Erl. 1: § 12 m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 17. Änderung

Erl. 2: Nr. 2 angefügt m.W.v. 1.1.1993 durch § 1 Nr. 4 der 17. Änderung

Erl. 3: Nr. 3 angefügt m.W.v. 1.7.1995 durch § 1 Nr. 1 der 28. Änderung

§ 13 →Erl. 1
Bewährungsaufstieg

§ 23a BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Angestellte, die ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen, nehmen am Bewährungsaufstieg teil.

Erl. 1: § 13 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 27. Änderung

§ 13a →Erl. 1, 3
Vergütung bei kurzfristiger Beschäftigung

Für Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die nach den Sonderregelungen 2 y zum BAT angestellt sind, gilt Folgendes, wenn das jeweilige Dienstverhältnis auf nicht mehr als 7 Tage befristet ist:

¹⁷⁾ Vgl. dazu: G 13/1993 - Eingruppierung der Angestellten im Erziehungsdienst

¹⁸⁾ Vgl. dazu: K 1/1997 – Eingruppierung von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in Ehe- und Lebensberatungsstellen

¹⁹⁾ Vgl. dazu: K 6/1998 – Vergütung der katechetischen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

1. Die §§ 26 bis 34 BAT finden keine Anwendung.

2. ¹Die Vergütung bemisst sich nach den Stundenvergütungen gemäß § 35 Abs. 3 BAT der für die auszuübende Tätigkeit nach § 12 i.V.m. § 22 BAT maßgebenden Vergütungsgruppe. ²Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht unter § 2 c Abs. 2 oder 3 fällt, ist dabei eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 BAT) von 40 Stunden zugrunde zu legen. ³Die Geschäftsstelle der Konföderation veranlasst die Bekanntmachung der Stundenvergütungen. ⁴Die Stundenvergütungen treten am ersten Tage des auf die Bekanntgabe im Kirchlichen Amtsblatt Hannover folgenden Monats in Kraft. →Erl. 2 (Stundenvergütungen: siehe Anhang)

§ 45 bleibt unberührt.

Erl. 1: § 13a m.W.v. 30.10.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 3 der 54. Änderung;

Erl. 2: Satz 2 bis 4 angefügt m.W.v. 1.4.2005 durch § 1 Nr. 2 der 56. Änderung

Erl. 3: gem. der 58. Änderung bleibt § 13a über den 31.12.2006 hinaus befristet bis zum 31.12.2008 in Kraft

§ 14 →Erl. 1
Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen

§ 29 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

(1) Eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst (§ 4) ist Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des Ortszuschlagsrechts.

(2) ¹Mehrere Dienstverhältnisse des Mitarbeiters nach Absatz 1 sind bei der Festsetzung des Ortszuschlags als Einheit zu betrachten. ²Familienbezogene Anteile des Ortszuschlags werden nur bis zur Höhe von 100 vom Hundert des jeweiligen Anteils (unter Berücksichtigung aller Dienstverhältnisse nach Absatz 1 gezahlt. ³Die familienbezogenen Anteile nach Satz 2 sind entsprechend dem jeweiligen Beschäftigungsumfang aufzuteilen.

Findet auf das Dienstverhältnis § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT Anwendung, gilt Unterabsatz 1 sinngemäß.

(3) ¹Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf familienbezogene Anteile im Ortszuschlag nicht angewandt, so sind die familienbezogenen Anteile im Ortszuschlag neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in Satz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. ²Höchstgrenze ist die Summe der familienbezogenen Anteile in den Ortszuschlägen, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer

Ansprüche auf Ortszuschlag auch auf die nicht Anspruchsberechtigten ergeben würde.³Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten entsprechend bei der Gewährung vergleichbarer Leistungen im Sinne des § 29 BAT.

Erl. 1: § 14 m.W.v. 1.1.2006 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 57. Änderung

§ 15 Inselzulage

§ 33 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

§ 16 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 35 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f und Abs. 2 bis 5 BAT ist nur auf Angestellte im ambulanten Pflegedienst, auf Angestellte in Heimen und auf Angestellte in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 10 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

§ 16a →Erl. 1 Krankenbezüge

§ 37 Abs. 8 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Nettobarleistungen der Sozialversicherungsträger und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. ²Die Nettobarleistungen der Sozialversicherungsträger sind die um die gesetzlichen Abzüge verminderten tatsächlichen Barleistungen der Sozialversicherungsträger.

Erl. 1: § 16a eingefügt m.W.v. 1.1.2006 gemäß § 1 Nr. 4 der 57. Änderung

§ 16b →Erl. 1 Jubiläumszuwendung

§ 39 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 39 Abs. 1 Satz 1 BAT sind auch die vor dem 1. Januar 2002 im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

Erl. 1: § 16b eingefügt m.W.v. 1.10.2000 gemäß § 1 Nr. 7 der 41. Änderung, geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 3 der 48. Änderung

§ 17 Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

§ 43 BAT ist nicht anzuwenden.

§ 18 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 46 BAT wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen. Satz 1 gilt nicht für Dienstverhältnisse, die unter § 13a fallen. →Erl. 1, 2

20 21 22 23 24 25 26 27 28

Erl. 1: Satz 2 angefügt m.W.v. 30.10.2004 durch § 1 Nr. 4 der 54. Änderung,

Erl. 2: gem. der 58. Änderung bleibt Satz 2 über den 31.12.2006 hinaus befristet bis zum 31.12.2008 in Kraft

-
- 20) Vgl. dazu: G 26/1970 – Durchführung der Zusatzversorgung
- 21) Vgl. dazu: G 30/1971 – Durchführung der Zusatzversorgung
- 22) Vgl. dazu: G 26/1975 – Durchführung der Zusatzversorgung (Pauschalierung der Lohnsteuer)
- 23) Vgl. dazu: G 4/1990 – Durchführung der Zusatzversorgung (Pauschalierung der Lohnsteuer)
- 24) Vgl. dazu: G 8/1996 – Zusatzversorgung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
- 25) Vgl. dazu: G 4/1997 – Zusatzversicherungspflicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Förderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz, dem Bundessozialhilfegesetz oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden
- 26) Vgl. dazu: G 9/1997 – Zusatzversorgung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
- 27) Vgl. dazu: G 8/1987 – Versicherungspflicht in der Zusatzversicherung
- 28) Vgl. dazu: G 23/2003 – Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen der Umgestaltung der Zusatzversorgung

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

§ 18a →Erl. 1, 2 Entgeltumwandlung²⁹

Der Angestellte kann verlangen, dass nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind.

Die Entgeltumwandlung wird

- für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bei der VERKA Kirchliche Pensionskasse VVaG,
 - für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt und
 - für den Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt
- durchgeführt.

Im Einzelfall kann zwischen dem Angestellten und dem Anstellungsträger mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde vereinbart werden, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt.

Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bestimmen sich nach den jeweiligen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen oder nach einer Rahmenvereinbarung zwischen der beteiligten Kirche und der Versorgungseinrichtung in der gültigen Fassung.

Erl. 1: § 18a m.W.v. 1.1.2002 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 47. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 18a der spätere § 18b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 18b)

§ 18b →Erl. 1 Erholungsurlaub

Anstelle des § 47 Abs. 7 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

²⁹⁾ Vgl. dazu: G 4/2003 – Entgeltumwandlung für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Erl. 1: als § 18a m.W.v. 1.7.2001 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 44. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.1.2002 gem. § 1 Nr. 2 der 47. Änderung

§ 19 Arbeitsbefreiung

§ 52 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Angestellte erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
 - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
 - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
2. Der Angestellte kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z.B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag³⁰, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten. →Erl. 2
3. ¹Der Angestellte erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für einen Arbeitstag
 - a) bei seiner kirchlichen Trauung,
 - b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung seines Kindes.

²Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. →Erl. 1
4. Der Angestellte erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für jeweils zwei Arbeitstage beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großelternanteils, eines Stiefelternanteils, eines Bruders oder einer Schwester. →Erl. 3

Erl. 1: Nummer 3 angefügt m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 32. Änderung

Erl. 2: Nummer 2 m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 8 der 41. Änderung

Erl. 3: Nummer 4 m.W.v. 1.11.2005 angefügt durch § 1 Nr. 5 der 57. Änderung

³⁰⁾ Vgl. dazu: G 9/2003 - Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für die Teilnahme am Ökumenischen Kirchentag vom 28. Mai - 2. Juni 2003 in Berlin

§ 20 →Erl. 1
Außerordentliche Kündigung

§ 54 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

Erl. 1: § 20 m.W.v. 30.4.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 11. Änderung

§ 20a →Erl. 1, 2
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

§ 60 Abs. 2 und 3 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

Erl. 1: § 20a eingefügt m.W.v. 1.10.2000 gemäß § 1 Nr. 9 der 41. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 20a der spätere § 20b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 20b)

§ 20b →Erl. 1
Übergangsgeld

§ 62 Abs. 2 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Übergangsgeld wird auch nicht gewährt bei der Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses.

Erl. 1: § 20b eingefügt m.W.v. 1.4.2005 gemäß § 1 Nr. 3 der 56. Änderung

§ 21
Ausschlussfrist

§ 70 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr. →Erl. 1

Erl. 1: § 21 m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 29. Änderung

§ 21a →Erl. 1
Übergangsregelungen für die Zahlung von Krankenbezügen

§ 71 BAT findet keine Anwendung.

Erl. 1: § 21a eingefügt m.W.v. 1.1.2006 gem. § 1 Nr. 6 der 57. Änderung

2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des BAT

§ 22
Zuwendung

(1) Der Dienst bei kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes anwenden, gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte.

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte gelten Dienstverhältnisse bei Anstellungsträgern im Sinne des § 1 Abs. 1 sowie bei den in Absatz 1 genannten Einrichtungen.

(3) § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte ist nicht anzuwenden, wenn der Angestellte aus einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 unmittelbar in ein Dienstverhältnis zu einer der in Absatz 1 genannten Einrichtungen übertritt.

(4) (weggefallen) →Erl. 1

Erl. 1: Abs. 4 m.W.v. 1.7.1986 angefügt durch § 1 Nr. 3 der 3. Änderung; aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 4 der 30. Änderung

§ 23 →Erl. 1
(weggefallen)

Erl. 1: § 23 – Urlaubsgeld - aufgehoben m.W.v. 1.1.2005 durch § 1 Nr. 3 der 55. Änderung

III. Abschnitt Arbeiter →Erl. 1

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.4.1991 geändert durch § 1 Nr. 5 der 15. Änderung

1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb ³¹

§ 23a →Erl. 1 Aufhebung von Ausnahmen

§ 3 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 3 Abs. 1 Buchst. d MTArb ist nicht anzuwenden.

Für die Arbeiter, die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach Kapitel 3 Abschnitt 1 SGB II verrichten, gelten die Regelungen des MTArb und der ergänzenden Tarifverträge mit der Maßgabe, dass der Lohn nach § 21 MTArb, der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen bis zu der Höhe vermindert werden können, in der eine Förderung der Maßnahme erfolgt, wenn andere Mittel nicht zur Verfügung stehen.

Erl. 1: § 23a m.W.v. 5.3.1986 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 2. Änderung; m.W.v. 1.1.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 53. Änderung, angepasst m.W.v. 1.1.2005 gem. § 1 Nr. 2 der 54. Änderung

§ 24 Dienstvertrag ^{32 33 34}, Nachtrag zum Dienstvertrag →Erl. 1

§ 4 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- ¹Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6a abzuschließen. ²Bei Höherreihungen aus Anlass des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs kann auf den Abschluss eines Nachtrages zum

³¹) Vgl. dazu: K 4/1993 - Festsetzung der Beschäftigungszeit und der Lohnstufen für Arbeiter

³²) Vgl. dazu: G 10/1996 - Abschluß und Unterzeichnung von Dienstverträgen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

³³) Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

³⁴) Vgl. dazu: G 22/1989 Zusatzvereinbarungen in den Dienstverträgen mit Mitarbeitern, deren Planstellen ganz oder teilweise von außerkirchlichen Stellen finanziert werden

Dienstvertrag verzichtet werden; in diesen Fällen ist dem Mitarbeiter die Höherreihung schriftlich mitzuteilen. →Erl. 2

- Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

Erl. 1: Überschrift und Nummer 1 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 1. Änderung

Erl. 2: Satz 2 angefügt m.W.v. 1.7.2003 durch § 1 Nr. 5 der 49. Änderung

§ 25 →Erl. 1 Beschäftigungszeit ³⁵

§ 6 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4).

Erl. 1: § 25 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 7 der 27. Änderung, zuletzt geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 4 der 48. Änderung

§ 26 Gelöbnis

Anstelle des § 7 MTArb wird bestimmt: →Erl. 1

¹Der Arbeiter hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. ²Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Arbeiter zu unterschreiben ist.

Erl. 1: 1. Halbsatz geändert durch § 1 Nr. 8 der 30. Änderung

§ 26a Versetzung, Abordnung, Zuweisung →Erl. 1

Anstelle des § 8 Abs. 6 MTArb wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

Erl. 1: § 26a m.W.v. 1.10.2000 eingefügt durch § 1 Nr. 13 der 41. Änderung

³⁵) Vgl. dazu: K 5/1991 - Anrechnung von Beschäftigungs- und/oder Dienstzeiten bei einem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus familiären Gründen

§ 27 Schweigepflicht

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

¹Der Arbeiter hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. ²Das gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 28 Arbeitszeit, Überstunden

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und Unterabs. 3, des § 16 Abs. 1, des § 17 und des § 19 Abs. 4 MTArb wird bestimmt: →*Erl. 2*

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. ²Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. ³Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregelohn fortgezahlt. ⁴Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb bezahlt. →*Erl. 1*

Erl. 1: Nummer 3 Satz 1 m.W.v. 1.1.1988 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 5. Änderung

Erl. 2: 1. Halbsatz m.W.v. 1.10.2000 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 45. Änderung

§ 29 Inselzulage

§ 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

§ 29a →*Erl. 1, 3* Lohn bei kurzfristiger Beschäftigung

Für Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die nach den Sonderregelungen 2 k zum MTArb angestellt sind, gilt Folgendes, wenn das jeweilige Dienstverhältnis auf nicht mehr als 7 Tage befristet ist:

1. § 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

¹Der Lohn bemisst sich nach der Tätigkeit (Lohngruppen). ²Für jede geleistete Arbeitsstunde wird der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt. ³Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht unter § 2 c Abs. 2 oder 3 fällt, ist dabei eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTArb) von 40 Stunden zugrunde zu legen. ⁴Die Geschäftsstelle der Konföderation veranlasst die Bekanntmachung der Stundenlöhne. ⁵Die Stundenlöhne treten am ersten Tage des auf die Bekanntgabe im Kirchlichen Amtsblatt Hannover folgenden Monats in Kraft. →*Erl. 2 (Stundenlöhne: siehe Anhang)*

2. Die §§ 23, 24, 25 und 41 MTArb finden keine Anwendung.

*Erl. 1: § 29a m.W.v. 30.10.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 6 der 54. Änderung, die Regelung ist vorerst **befristet bis 31.12.2006***

Erl. 2: Nr. 1 Satz 3 bis 5 angefügt m.W.v. 1.4.2005 durch § 1 Nr. 4 der 56. Änderung

*Erl. 3: gem. der 58. Änderung bleibt § 29a über den 31.12.2006 hinaus **befristet bis zum 31.12.2008 in Kraft***

§ 30 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 27 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

Erl. 1: § 30 m.W.v. 1.4.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 52. Änderung

§ 30a →Erl. 1
(weggefallen)

Erl. 1: § 30a - Auszahlung des Lohnes: eingefügt m.W.v. 1.10.1997 gemäß § 1 Nr. 3 der 33. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2003 durch § 1 Nr. 2 der 50. Änderung

§ 31 Arbeitsbefreiung

§ 33 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
 - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
 - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
2. Der Arbeiter kann zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag³⁶, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Lohnes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten. →Erl. 2
3. ¹Der Arbeiter erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes für einen Arbeitstag
 - a) bei seiner kirchlichen Trauung,
 - b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung seines Kindes.²Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. →Erl. 1
4. Der Arbeiter erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohns für jeweils zwei Arbeitstage beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großelternteils, eines Stiefelternteils, eines Bruders oder einer Schwester. →Erl. 3

Erl. 1: Nr. 3 angefügt m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 32. Änderung

Erl. 2: Nr. 2 m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 15 der 41. Änderung

³⁶⁾ Vgl. dazu: G 9/2003 - Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für die Teilnahme am Ökumenischen Kirchentag vom 28. Mai - 2. Juni 2003 in Berlin

Erl. 3: Nummer 4 m.W.v. 1.11.2005 angefügt durch § 1 Nr. 7 der 57. Änderung

§ 32 Sozialzuschlag

§ 41 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Für das Zusammentreffen von mehreren Ansprüchen auf Sozialzuschlag gilt § 14 entsprechend.

§ 32a →Erl. 1 Krankenbezüge

§ 42 Abs. 8 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Nettobarleistungen der Sozialversicherungsträger und dem Nettourlaubslohn gezahlt. ²Die Nettobarleistungen der Sozialversicherungsträger sind die um die gesetzlichen Abzüge verminderten tatsächlichen Barleistungen der Sozialversicherungsträger.

Erl. 1: § 32a eingefügt m.W.v. 1.1.2006 gemäß § 1 Nr. 8 der 57. Änderung

§ 33³⁷ Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 44 MTArb wird bestimmt:

¹Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen. ²Satz 1 gilt nicht für Dienstverhältnisse, die unter § 29a fallen. →Erl. 1, 2

Erl. 1: Satz 2 angefügt m.W.v. 30.10.2004 durch § 1 Nr. 7 der 54. Änderung

Erl. 2: gem. der 58. Änderung bleibt Satz 2 über den 31.12.2006 hinaus befristet bis zum 31.12.2008 in Kraft

§ 33a →Erl. 1, 2 Entgeltumwandlung³⁸

§ 18a ist auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter entsprechend anzuwenden.

Erl. 1: § 33a eingefügt m.W.v. 1.1.2002 gemäß § 1 Nr. 3 der 47. Änderung

³⁷⁾ Vgl. dazu: Fußnoten zu § 18

³⁸⁾ Vgl. dazu: Fußnoten zu § 18a

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 33a der spätere § 33b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 33b)

§ 33b →Erl. 1, 2

Jubiläumszuwendung

§ 45 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 MTArb sind auch die vor dem 1. Januar 2002 im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.

Erl. 1: als § 33a eingefügt m.W.v. 1.10.2000 gemäß § 1 Nr. 16 der 41. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.1.2002 gem. § 1 Nr. 4 der 47. Änderung, zuletzt geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 5 der 48. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 33b der spätere § 33c eingefügt (s. Erl. 1 zu § 33c)

§ 33c →Erl. 1

Erfüllung des Urlaubsanspruchs

Anstelle des § 53 Abs. 1 MTArb wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

Erl. 1: als § 33b m.W.v. 1.7.2001 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 44. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.1.2002 gem. § 1 Nr. 4 der 47. Änderung

§ 34 →Erl. 1

Außerordentliche Kündigung

§ 59 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

Erl. 1: § 34 m.W.v. 30.4.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 11. Änderung

§ 34a →Erl. 1, 2

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

§ 63 Abs. 2 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

Erl. 1: § 34a eingefügt m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 17 der 41. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 34a der spätere § 34b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 34b)

§ 34b →Erl. 1

Übergangsgeld

§ 65 Abs. 2 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Übergangsgeld wird auch nicht gewährt bei der Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses.

Erl. 1: § 34b eingefügt m.W.v. 1.4.2005 gemäß § 1 Nr. 5 der 56. Änderung

§ 35

Ausschlussfrist

§ 72 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr. →Erl. 1

Erl. 1: § 35 m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 29. Änderung

§ 36

Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

Die Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister und Hauswarte in die Lohngruppen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder richtet sich nach der Anlage 2.

2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des MTArb

§ 37

Zuwendung

(1) Der Dienst bei kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes anwenden, gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder.

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder gelten Dienstverhältnisse bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 sowie bei den in Absatz 1 genannten Einrichtungen.

(3) § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder ist nicht anzuwenden, wenn der Arbeiter aus einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 unmittelbar in ein Dienstverhältnis zu einer der in Absatz 1 genannten Einrichtungen übertritt.

(4) (weggefallen) →Erl. 1

Erl. 1: Absatz 4 m.W.v. 1.7.1986 angefügt durch § 1 Nr. 4 der 3. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 12 der 30. Änderung

§ 38 →Erl. 1
(weggefallen)

Erl. 1: § 38 – Urlaubsgeld - aufgehoben m.W.v. 1.1.2005 durch § 1 Nr. 3 der 55. Änderung

IV. Abschnitt Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter →Erl. 1

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.10.2000 i.d.F. nach § 1 Nr. 19 der 41. Änderung

§§ 39, 40 →Erl. 1
(weggefallen)

Erl. 1: § 39 - Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag: m.W.v. 1.1.2002 aufgehoben durch § 1 Nr. 6 der 48. Änderung
§ 40 - Probezeit: aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 6 der 15. Änderung

§ 41 →Erl. 1 Nachweispflichten

Anstelle des § 37a Abs. 1 Satz 2 BAT und des § 42a Abs. 1 Satz 2 MTArb wird bestimmt:

Der Mitarbeiter hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer auf Verlangen durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

Erl. 1: § 41 m.W.v. 1.1.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 7 der 48. Änderung

§§ 42 – 43 →Erl. 1, 2, 3, 1
(weggefallen)

Erl. 1: § 42 - Schweigepflicht: aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 8 der 15. Änderung
§ 42a - Belohnungen und Geschenke: eingefügt m.W.v. 27.8.1987 durch § 1 Nr. 1a der 4. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 8 der 15. Änderung
§ 43 - Arbeitszeit: aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 8 der 15. Änderung

§ 44 →Erl. 1, 2 Vergütungen und Löhne für geringfügig Beschäftigte

Für Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnis § 13a oder § 29a keine Anwendung findet, gilt:

(1) ¹Beträgt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden und wird die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nicht überschritten, kann die Vergütung bzw. der Lohn auf Antrag des Mitarbeiters pauschaliert werden. ²Bei der Antragstellung ist der Mitarbeiter über die Rechtsfolgen des Antrages schriftlich zu belehren; der Antrag kann widerrufen werden. ³Der Widerruf wirkt frühestens vom übernächsten Monat nach Eingang des Widerrufs beim Arbeitgeber an.

(2) ¹Dabei ist die nach den Vorschriften der Dienstvertragsordnung durchschnittlich zu erwartende Vergütung bzw. der nach den Vorschriften der Dienstvertragsordnung durchschnittlich zu erwartende Lohn für einen im Dienstvertrag zu vereinbarenden Zeitraum zugrunde zu legen. ²Dieser Zeitraum darf eine Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. ³Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums ist die Pauschalierung für den sich anschließenden Zeitraum an die eingetretene Entwicklung anzupassen.

(3) Eine Pauschalvergütung ist mindestens in Höhe der maßgeblichen Stundenvergütung gemäß § 35 Abs. 3 BAT zu vereinbaren, ein Pauschallohn mindestens in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der maßgeblichen Lohngruppe.

Erl. 1: § 44 m.W.v. 30.10.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 8 der 54. Änderung

Erl. 2: gem. der 58. Änderung bleibt § 44 über den 31.12.2006 hinaus befristet bis zum 31.12.2008 in Kraft

§ 45 →Erl. 1

Einzelvergütungen für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker

¹Die Einzelvergütungen für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker bemessen sich nach

- a) den Stundenvergütungen des § 35 Abs. 3 BAT in Verbindung mit Anlage 1 Sparte D Abschnitt IV und
- b) den Dienstumfängen der Anlage 1 Sparte D Abschnitt V.

²Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht unter § 2 c Abs. 2 oder 3 fällt, ist dabei eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 BAT) von 40 Stunden zugrunde zu legen. ³Die Geschäftsstelle der Konföderation veranlasst die Bekanntmachung der Stundenvergütungen. ⁴Die Stundenvergütungen treten am ersten Tage des auf die Bekanntgabe im Kirchlichen Amtsblatt Hannover folgenden Monats in Kraft. →Erl. 2 (Stundenvergütungen: siehe Anhang)

Erl. 1: § 45 m.W.v. 1.1.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 der 48. Änderung

Erl. 2: Satz 2 bis 4 angefügt m.W.v. 1.4.2005 durch § 1 Nr. 6 der 56. Änderung

§§ 46 - 50 →Erl. 1 (weggefallen)

Erl. 1: § 46 - Vergütung der Rechnungsführer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg:
aufgehoben m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 24 der 41. Änderung

§ 47 - Vergütung der Lehrkräfte:
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 48 - Lohn:
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 49 - Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall, bei Kuren und Heilverfahren:
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 50 - Zuwendung:
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 51 Fahrkostenzuschuss

¹Dem geringfügig beschäftigten Mitarbeiter, der außerhalb des näheren Bereiches seiner Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuss zu den Fahrkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn Vergütung oder Lohn in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrkosten stehen. ²Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen,

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

35

der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. ³Ist die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels nicht möglich oder mit einem unangemessenen Zeitaufwand verbunden, so kann bei der Berechnung des Zuschusses ausnahmsweise eine Wegstreckenentschädigung nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zugrunde gelegt werden.

§§ 52 – 55a →Erl. 1 (weggefallen)

Erl. 1 § 52 - Jubiläumszuwendung:

aufgehoben m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 30 der 41. Änderung

§ 53 - Erholungsurlaub:

aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 53a - Nichtanwendung tariflicher Bestimmungen:

eingefügt m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 13 der 15. Änderung,
aufgehoben durch § Nr. 9 der 48. Änderung

§ 54 - Arbeitsbefreiung:

aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 14 der 15. Änderung

§ 55 - Beendigung des Dienstverhältnisses:

aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 55a - Belohnungen und Geschenke:

eingefügt m.W.v. 27.8.1987 durch § 1 Nr. 1b der 4. Änderung,
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 14 der 15. Änderung

V. Abschnitt Notlage

§ 56 Notlagenregelung

(1) Wird der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission im Verfahren gemäß § 23 des Mitarbeitergesetzes ein Entwurf eines Kirchengesetzes vorgelegt, durch das eine Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen werden soll, so stellt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ausdrücklich fest, ob sie anerkennt, dass anders als durch die beabsichtigte Regelung die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann.

(2) ¹Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, dass eine kirchengesetzliche Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen worden ist, so tritt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommissi-

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

36

sion unverzüglich zusammen und berät über die Auswirkung dieser Regelung auf die Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnisse diese Dienstvertragsordnung oder die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes [- AVR-DW -]), in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden sind. ²Für das Verfahren gilt § 26 des Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass eine erneute Verhandlung nach § 26 Abs. 5 des Mitarbeitergesetzes entfällt, wenn die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission in dem Verfahren nach § 23 des Mitarbeitergesetzes die Notwendigkeit von Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes anerkannt hat.

(3) ¹Hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission den in § 26 Abs. 4 des Mitarbeitergesetzes genannten Stellen nicht innerhalb von sechs Wochen einen Beschluss über die Auswirkung der kirchengesetzlichen Regelung auf die Vergütungen und Löhne mitgeteilt, so kann der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden die Schlichtungskommission anrufen. ²Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 beim Vorsitzenden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, jedoch nicht vor Verkündung der kirchengesetzlichen Regelung.

(4) Für ein Schlichtungsverfahren nach den Absätzen 2 und 3 gelten die Vorschriften des Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass die Schlichtungskommission spätestens innerhalb eines Monats nach Einleitung des Verfahrens zusammentritt.

VI. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 57

Anwendung der AVR-DW

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter in Altenheimen, Vollzeitheimen und Krankenanstalten können die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes weiterhin in ihrer jeweiligen Fassung angewandt werden, wenn sie am Tage vor dem In-Kraft-Treten der Dienstvertragsordnung angewandt worden sind.

(2) Dienstverträge sind nach dem Muster der Anlage 8, Nachträge zu Dienstverträgen sind nach dem Muster der Anlage 8a abzuschließen.
→Erl. 1

(3) § 56 gilt auch für diese Dienstverträge; eine entsprechende Vereinbarung ist in die Dienstverträge aufzunehmen.

Erl. 1: Abs. 2 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 6 der 1. Änderung

§ 58

Anpassung der Dienstverträge

¹Für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter, die am Tage vor dem In-Kraft-Treten dieser Dienstvertragsordnung in einem Dienstverhältnis stehen, sind mit Wirkung vom Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Dienstvertragsordnung Dienstverträge nach den in den Anlagen 5, 6, 7a, 7b oder 8 abgedruckten Mustern abzuschließen. ²Der Beginn des Dienstverhältnisses ist anzugeben.

§ 59 →Erl. 1

(weggefallen)

*Erl. 1: § 59 Besitzstandswahrung:
aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 14 der 30. Änderung*

§ 60

In-Kraft-Treten

(1) Diese Dienstvertragsordnung tritt am 1. August 1983 in Kraft.

(2) (weggefallen) →Erl. 1

Erl. 1: Abs. 2 aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 15 der 30. Änderung

§ 61

Außer-Kraft-Treten

...

Die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 65) ist am 1. August 1983 in Kraft getreten. Sie wurde geändert und ergänzt durch

1. Änderung vom 9. Januar 1985 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 17),
2. Änderung vom 15. November 1985 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1986 S. 9),
3. Änderung vom 26. März 1986 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
4. Änderung vom 6. Mai 1987 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 111),
5. Änderung vom 20. Januar 1988 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 19),
6. Änderung vom 31. Januar 1989 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 13),
7. Änderung vom 20. September 1989 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 110),
8. Änderung vom 31. Mai 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 93),
9. Änderung vom 7. August 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 94),
10. Änderung vom 21. September 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 155),
11. Änderung vom 23. Januar 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 23),
12. Änderung vom 14. Juni 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
13. Änderung vom 6. September 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
14. Änderung vom 4. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 173)
(Ergänzung Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 80),
15. Änderung vom 25. November 1991 Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 13
(Ergänzung Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 80),
16. Änderung vom 19. Februar 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 80),
17. Änderung vom 23. September 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 213),
18. Änderung vom 9. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1993 S. 11),
19. Änderung vom 2. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1993 S. 45),
20. Änderung vom 15. März 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 72),
21. Änderung vom 1. April 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 74),
22. Änderung vom 14. Juni 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 134),
23. Änderung vom 6. Oktober 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
24. Änderung vom 17. Januar 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 73),
25. Änderung vom 20. April 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
26. Änderung vom 22. November 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1995 S. 1),
27. Änderung vom 10. März 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 66),
28. Änderung vom 29. Mai 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 82),
29. Änderung vom 27. November 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1996 S. 25),
30. Änderung vom 14. August 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 182),
31. Änderung vom 4. September 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 196),
32. Änderung vom 15. November 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1997 S. 22),

33. Änderung vom 11. Juli 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 254),
34. Änderung vom 10. September 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 265),
35. Änderung vom 6. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1998 S. 2),
36. Änderung vom 22. Januar 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 34)
(i. d. F. der Berichtigung vom 30.03.1998, Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65),
37. Änderung vom 30. März 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70),
38. Änderung vom 18. Mai 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
39. Änderung vom 26. Oktober 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 200),
40. Änderung vom 1. Juni 1999 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 120),
41. Änderung vom 13. Juni 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 135),
Bekanntmachung der DienstVO in der Fassung der 41. Änderung (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2000 S. 161),
42. Änderung vom 16. Oktober 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 269),
43. Änderung vom 31. Januar 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 54),
44. Änderung vom 8. Juni 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 136),
45. Änderung vom 8. November 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2002 S. 2),
46. Änderung vom 8. Februar 2002 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 90),
47. Änderung vom 26. September 2002 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 262),
48. Änderung (Beschluss der Schlichtungskommission vom 6. März 2003 –
Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 32),
49. Änderung vom 9. Mai 2003 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 66),
50. Änderung vom 4. September 2003 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 118),
51. Änderung vom 3. November 2003 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 190),
52. Änderung vom 26. Januar 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 26),
53. Änderung vom 25. März 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 90),
54. Änderung vom 16. September 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
55. Änderung vom 1. Dezember 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 205),
56. Änderung vom 3. Februar 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 39),
57. Änderung vom 4. Oktober 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 266),
58. Änderung vom 5. Februar 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ...).

Anlagen

Vorbemerkung zu den Anlagen 5 bis 8a →Erl. 1

Die Dienstvertragsmuster sind bei Dienstverhältnissen mit Frauen entsprechend in der weiblichen Form anzuwenden.

Erl. 1: Vorbemerkung eingefügt durch § 1 Nr. 34 der 41. Änderung

Anlage 1 (zu § 12)

Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale

Inhaltsübersicht

- A: Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister
- B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen
- C: Diakone
- D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst
- E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer
- F: Haus- und Wirtschaftspersonal
- G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen
- H: Sozialsekretäre
- I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten
- J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum
- K: Kirchenkreis-(propstei-)sozialarbeiter
- L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst
- M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst
- N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege
- O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen

1. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die männliche Form der Berufsbezeichnung genannt, so gilt das Tätigkeitsmerkmal entsprechend für weibliche Angestellte in dieser Tätigkeit und umgekehrt.
2. Für Angestellte mit kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen werden Vergütungsgruppen des BAT zugrunde gelegt.

A: Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister

1. (weggefallen) →Erl. 1
2. (weggefallen) →Erl. 1
3. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener und Hausmeister * →Erl. 1 VIII
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
5. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener und Hausmeister, deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Vergütungsgruppe VIII wesentlich heraushebt * →Erl. 1 VII
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b
7. Küster, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht herausragende Leistungen erbringen. Der Kreis dieser Kirchen wird von der zuständigen obersten Behörde abschließend festgelegt VI b

Anmerkung: →Erl. 2

Küster, die von der obersten Behörde als Fachberater berufen werden, erhalten für die Dauer der Fachberatertätigkeit eine monatliche Zulage von 102,26 Euro.

Erl. 1: Nummern 1 und 2 aufgehoben und Nummern 3 und 5 geändert m.W.v. 1.1.1993 durch § 1 Nr. 1 der 19. Änderung

Erl. 2: Anmerkung m.W.v. 1.1.1990 angefügt durch § 1 Nr. 3 der 10. Änderung, m.W.v. 1.1.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 Buchst. a der 44. Änderung

B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen →Erl. 1

Vorbemerkung:

In diese Sparte sind Angestellte nicht eingruppiert, wenn die ihnen übertragene Tätigkeit überwiegend im Schreibdienst besteht.

I. Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Propsteien, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden ^{39 40}

1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemeindesekretärinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekretärinnen in Kirchenkreisämtern, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden →Erl. 2, 9 VIII
2. Mitarbeiterinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert →Erl. 7, 9 VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII →Erl. 7, 9 VII
4. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen →Erl. 7, 9 VII
5. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen, deren Tätigkeit besonders schwierig ist →Erl. 7, 9 VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 2. und 4. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII →Erl. 7, 9 VI b
7. Sekretärinnen in Kirchenverbänden der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung →Erl. 3, 7, 9 VI b
8. Sekretärinnen wie zu 7., die für den Stadtsuperintendenten des Stadtkirchenverbandes Hannover tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung →Erl. 6, 7, 9 V c

II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

1. Sekretärinnen →Erl. 2, 9 VIII
2. Sekretärinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert →Erl. 7, 9 VII
3. Sekretärinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII →Erl. 7, 9 VII
4. Sekretärinnen wie zu 2. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII →Erl. 7, 9 VI b
5. Sekretärinnen, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung →Erl. 7, 9 VI b

6. Sekretärinnen der Vizepräsidenten des Landeskirchenamtes Hannover, Sekretärin des Leiters der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Sekretärinnen der Abteilungsleiter im Landeskirchenamt Wolfenbüttel →Erl. 4, 7, 9 VI b
7. Sekretärinnen des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, des Bischofs der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg und des Präsidenten des Landeskirchenamtes Hannover →Erl. 7, 9 V c
8. Sekretärinnen wie zu 5., die für Landessuperintendenten, für Dezernatsleiter im Landeskirchenamt Hannover, für Referenten im Oberkirchenrat Oldenburg oder für Stelleninhaber mit vergleichbaren Aufgaben tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung →Erl. 4, 7, 9 V c
9. Sekretärinnen wie zu 6. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b ¹⁾ →Erl. 7, 8, 9 V c
10. Sekretärinnen wie zu 7. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c →Erl. 5, 7, 9 V b

¹⁾ Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen der Vergütungsgruppe V c und der Vergütungsgruppe V b der jeweiligen Lebensaltersstufe. ²⁾ Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ³⁾ Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. ⁴⁾ Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend. →Erl. 8, 9

Erl. 1: Sparte B m.W.v. 1.4.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 25. Änderung

Erl. 2: Fußnotenhinweis 1 und Fußnote 1 m.W.v. 1.1.2004 gem. § 1 Nr. 1 und 4 der 51. Änderung gestrichen (vgl. Erl. 9)

Erl. 3: Abschnitt I Nr. 7 m.W.v. 1.7.1995 angefügt durch § 1 Nr. 2 der 28. Änderung

Erl. 4: Abschnitt II Nr. 6 und 8 m.W.v. 1.1.1998 geändert durch § 1 Nr. 2 der 35. Änderung

Erl. 5: Abschnitt II Nr. 10 m.W.v. 1.4.1998 geändert durch § 1 Nr. 2 der 37. Änderung

Erl. 6: Abschnitt I Nr. 8 m.W.v. 1.1.2001 angefügt durch § 1 der 42. Änderung

³⁹⁾ Vgl. dazu: G 2/1997 – Eingruppierung der Pfarramtssekretärinnen

⁴⁰⁾ Vgl. dazu: K 12/1998 – Eingruppierung der Kirchenkreissekretärinnen

Erl. 7: Fußnotenhinweis 2 und Fußnote 2 m.W.v. 1.1.2004 gem. § 1 Nr. 2 und 4 der 51. Änderung gestrichen

Erl. 8: frühere Fußnote 3 ist m.W.v. 1.1.2004 gem. § 1 Nr. 3 und 5 der 51. Änderung Fußnote 1 (vgl. Erl. 9)

Erl. 9: Übergangsregelung
zu den früheren Fußnoten 1 und 2 nach § 2 der 51. Änderung:

Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen, die am Tag vor dem Inkraft-Treten der Änderung der DienstVO in einem Dienstverhältnis gestanden haben und Anspruch auf eine Funktionszulage nach den Fußnoten 1 und 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte B in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung hatten, finden die Fußnoten 1 und 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte B in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

Fußnote 1 in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung:

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

Fußnote 2 in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung:

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

C: Diakone ¹⁾ ⁴¹ →Erl. 1

- | | |
|--|------|
| 1. Diakone im Anerkennungsjahr, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung ²⁾ | VI b |
| 2. Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen | V b |
| 3. Diakone wie zu 2. nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit ³⁾ | IV b |

⁴¹⁾ Vgl. dazu: G 20/1978 - Ausbildung und Dienst des Diakons und der Diakonin

- | | |
|--|------|
| 3a. Diakone in der Diakone in der Anstellungsträgerschaft der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, denen vielfältige Koordinierungsaufgaben innerhalb einer Region sowie Schwerpunktaufgaben für Jugendarbeit in der oldenburgischen Kirche übertragen sind, mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung →Erl. 3 | IV b |
| 4. Diakone wie zu 2., denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind ^{4) 5)} | IV a |
| 4a. Diakone wie zu 3a. nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit →Erl. 3 | IV a |
| 5. Diakone wie zu 4., deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 heraushebt ⁶⁾ | III |
| 6. Diakone wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit | II a |
- ¹⁾ In der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind diese Tätigkeitsmerkmale auch auf Gemeindeglieder und Jugendwarte anzuwenden.
- ²⁾ Diakone in der Aufbauausbildung, die bereits entsprechende Tätigkeiten außerhalb der Kirchen der Konföderation wahrgenommen haben, sind eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert als Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen.
- ³⁾ Erhalten nach weiterer sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66 \frac{2}{3}$ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 2
- ⁴⁾ z. B. Diakone mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung, sofern ihnen eine entsprechende Tätigkeit übertragen ist. Es kommen nur Spezialausbildungen in Betracht, die von der zuständigen obersten Behörde anerkannt und durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden sind.
- ⁵⁾ Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66 \frac{2}{3}$ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 2

6) z. B. als Leiter der Telefonseelsorgeeinrichtung.

Erl. 1: Sparte C m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach der 18. Änderung

Erl. 2: Fußnoten 3 und 5 m.W. vom 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. b der 27. Änderung

Erl. 3: Nummern 3a und 4a eingefügt m.W. vom 1.7.2001 durch § 1 Nr. 3 Buchst. c der 44. Änderung

D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst →*Erl. 1*

I. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung im Gemeindedienst (Kantoren) →*Erl. 4*

1. Kantoren mit A- oder B-Kirchenmusikerprüfung in B-Stellen IV b
2. Kantoren wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b IV a
3. Kantoren wie zu 1. nach mehrjähriger Tätigkeit, die sich durch ihre Aufgaben aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben ¹⁾ →*Erl. 2* IV a
4. Kantoren mit A-Kirchenmusikerprüfung in A-Stellen ²⁾ →*Erl. 3* III
5. Kantoren wie zu 3. nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a III
6. Kantoren wie zu 4. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III ²⁾ →*Erl. 3* II a
7. Kantoren wie zu 6. in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige Kirche der Konföderation ³⁾ I b

¹⁾ Herausgehobene Aufgaben können z.B. vorliegen, wenn eine Tätigkeit als Kreis-(Propstei-)kantor wahrgenommen wird. →*Erl. 2*

²⁾ Nehmen Kantoren Aufgaben eines Kreis-(Propstei-)kantors wahr, erhalten sie für die Dauer dieser Funktion eine versorgungsfähige Zulage in Höhe von 25 v.H. des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen den Endgrundvergütungen der Vergütungsgruppe II a und der Vergütungsgruppe I b. →*Erl. 3*

³⁾ Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.

II. Kirchenmusiker in der Fachaufsicht

1. Kirchenmusiker mit besonderen Funktionen ¹⁾ II a
2. Kirchenmusiker wie zu 1. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a I b
3. Kirchenmusiker in der Tätigkeit von Landeskirchenmusikdirektoren²⁾ I b
4. Kirchenmusiker in der Tätigkeit des Landeskirchenmusikdirektors in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach Bewährung I a

¹⁾ Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen Kirchenmusiker mit besonderen Aufsichtsfunktionen, in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers Kirchenmusikdirektoren.

²⁾ Erhalten in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nach Bewährung eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 25 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a. →*Erl. 7*

III. Posaunenwarte ¹⁾, Landessingwarte →*Erl. 6*

1. Posaunenwarte mit B-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels IV b
2. Posaunenwarte wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b ²⁾ →*Erl. 6* IV a
3. Landesposaunenwarte, soweit nicht in Fallgruppe 7 eingruppiert IV a
4. Landessingwarte IV a
5. Landesposaunenwarte wie zu 3. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a III
6. Landessingwarte wie zu 4. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a III

7. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung und Landessingwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg	III
8. Landesposaunenwarte und Landessingwarte wie zu 7. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III	II a
9. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers	II a
10. Landesposaunenwarte wie zu 9. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a	I b
1) In der Ev. luth. Landeskirche Hannovers führen Posaunenwarte die Tätigkeitsbezeichnung "Landesposaunenwart" und der Landesposaunenwart die Tätigkeitsbezeichnung "Leitender Landesposaunenwart". →Erl. 6	
2) Erhalten nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 2/3 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III. →Erl. 6, 7	
IV. Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusiker ohne Prüfung ¹⁾ →Erl. 5	
1. Kirchenmusiker mit C-Prüfung in C-Stellen	VI b
2. Organisten, Vorsänger, Chorleiter, Posauenchorleiter mit D-Prüfung in entsprechenden Stellen	VI b ./ 12,5%
3. Kirchenmusiker ohne Prüfung	VI b ./ 33%
1) Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in C- oder D-Stellen sind nach diesem Abschnitt eingruppiert. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.	
Anmerkung: →Erl. 9	
Kirchenmusikern mit A- oder B-Prüfung sind grundsätzlich die Vergütungen der Vergütungsübersicht für Kirchenmusiker mit C-	

Prüfung zu zahlen. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

V. Dienstumfänge →Erl. 5

Die Dienstumfänge für Kirchenmusiker nach Abschnitt IV werden nach der folgenden Tabelle berechnet:

Organistendienst

1. Hauptgottesdienst →Erl. 8	3,25 Std.
2. Kindergottesdienst vor oder nach einem Hauptgottesdienst	1,25 Std.
3. Werktagsgottesdienst oder -andacht	2,00 Std.
4. Wochenschlussgottesdienst (von etwa einer Stunde Dauer)	2,75 Std.

Chorleiterdienst

5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten)	3,25 Std.
6. Chorleitung in einem Gottesdienst	3,25 Std.

Vorsängerdienst

7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindeganges im Gottesdienst einschließlich kurzer Ansingprobe	2,00 Std.
---	-----------

Organistendienst bei Amtshandlungen

8. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	2,00 Std.
9. wie unter 8., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	1,25 Std.

Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt:

Die Gesamtzahl der für die einzelnen Dienstarten im Kalenderjahr regelmäßig anfallenden Dienste wird mit der entsprechenden Stundenzahl multipliziert. Die ermittelten Ergebnisse für die verschiedenen Dienste werden zusammengezählt. Das Gesamtergebnis wird durch die Zahl 52 geteilt. Das Ergebnis ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Begriffsbestimmungen: →Erl. 10

1. Organistendienst

Ausführung selbstständiger Orgelmusik, d.h. Vorspiele, Intonationen, Orgelchoräle, Nachspiele, Begleitung des Gemeindegesanges bei Gottesdiensten und Amtshandlungen; Begleitung von Chor-, Sologesang oder Instrumentalmusik; Pflege der Orgel nach den geltenden Bestimmungen (einschließlich Stimmen von Zungenpfeifen); Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

2. Chorleiterdienst

Regelmäßige Probenarbeit mit einem mehrstimmigen Chor, Posaunenchor oder einer Instrumentalgruppe, Einsatz der Chöre und Gruppen bei Gottesdiensten und Gemeindeveranstaltungen, ggf. im diakonischen Dienst; Kontaktpflege mit den Chormitgliedern; Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

3. Vorsängerdienst

Regelmäßige Probenarbeit mit dem liturgischen Chor, Leitung des liturgischen Chores und des Gemeindegesanges im Gottesdienst einschließlich Ansingproben vor den Gottesdiensten; Singarbeit mit Gemeindegruppen; Kontaktpflege mit Chormitgliedern; Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

Übt der Vorsänger den Dienst regelmäßig ohne Mitwirkung eines Organisten aus, so gilt dies auch dann als Vorsängerdienst, wenn der Vorsänger keinen liturgischen Chor leitet.

Erl. 1: Sparte D m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 20. Änderung (Abschnitte I bis III m.W.v. 1.1.1988 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 der 5. Änderung)

Erl. 2: Fußnote 1 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 8. Änderung i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 13. Änderung

Erl. 3: Fußnote 2 m.W.v. 1.2.1991 eingefügt durch § 1 Nr. 4 der 13. Änderung

Erl. 4: Überschrift m.W.v. 1.1.1993 ergänzt durch § 1 Nr. 3a der 20. Änderung

Erl. 5: Abschnitte IV und V m.W.v. 1.1.1993 angefügt durch § 1 Nr. 3b der 20. Änderung

Erl. 6: Fußnote 1 in Abschnitt III eingefügt m.W.v. 11.12.1993 durch § 1 Nr. 2 der 23. Änderung

Erl. 7: Fußnote 2 in Abschnitt II und Fußnote 2 in Abschnitt III m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. c der 27. Änderung

Erl. 8: Abschnitt V: Nr. 1 m.W.v. 1.1.2001 i.d.F. nach § 1 Nr. 35a der 41. Änderung

Erl. 9: Abschnitt IV: Anmerkung m.W.v. 1.1.2002 angefügt durch § 1 Nr. 11 Buchst. a der 48. Änderung

Erl. 10: Abschnitt V: Begriffsbestimmungen angefügt m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 11 Buchst. b der 48. Änderung

E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer →Erl. 1

I. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone

1. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone während der Probezeit IV a

2. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone nach Abschluss der Probezeit II a

II. Pfarrer

Pfarrer II a

→Erl. 2

Erl. 1: Sparte E m.W.v. 1.1.1998 neugefasst gem. § 1 Nr. 3 der 35. Änderung

Erl. 2: Fußnote m.W.v. 1.4.2001 aufgehoben durch § 1 Nr. 2 der 45. Änderung

F: Haus- und Wirtschaftspersonal

Vorbemerkung:

Für Haus- und Wirtschaftspersonal gilt Anlage 1a Teil IV E II zum BAT, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist.

1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
2. Wirtschaftserinnen wie zu 1. in Stellen von besonderer Verantwortung, z.B. bei Alleinbewirtschaftung eines Heimes * VII
3. Wirtschaftserinnen wie zu 2. nach neunjähriger Bewährung VI b

G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen

1. Hausdamen *	VII
2. Hausdamen nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII	VI b
3. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung	VI b
4. Hausdamen wie zu 3. nach langjähriger Bewährung	V b
5. Hausdamen wie zu 3. in Stellen mit besonderer Verantwortung *	V b
6. Hausdamen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b	IV b

H: Sozialesekretäre →Erl. 1

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Tätigkeit von Sozialesekretären	VI b
2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dem 1. Jahr der berufsbegleitenden Qualifizierung ¹⁾	V c
3. Sozialesekretäre mit Prüfung als Sozialesekretär	V b
4. Sozialesekretäre mit einer anderen als gleichwertig anerkannten Qualifikation ²⁾ sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	V b
5. Mitarbeiter wie zu 3. und 4. nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b	IV b
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b	IV a

¹⁾ Eine der Tätigkeit eines Sozialekretärs förderliche kirchliche oder gesellschaftspolitische berufsbegleitende Qualifizierung liegt vor, wenn sie in anerkannten Seminaren/Lehrgängen vermittelt worden ist. Bietet der Anstellungsträger diese Seminare/Lehrgänge nicht innerhalb von zwei Jahren an, gilt die Qualifizierung als vorhanden.

²⁾ Als gleichwertige Qualifikation gilt z.B. der Abschluss der Ausbildung zum Diakon oder Sozialarbeiter.

Erl. 1: Sparte H m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 20. Änderung

I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten →Erl. 1

1. Pädagogische Mitarbeiterinnen ¹⁾ mit abgeschlossener Berufsausbildung	VII
2. Pädagogische Mitarbeiterinnen ¹⁾ mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach fünfjähriger Bewährung	VI b
4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach sechsmonatiger Tätigkeit	VI b
5. Pädagogische Mitarbeiterinnen ¹⁾ mit Meisterprüfung ²⁾ oder einer gleichwertigen Prüfung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 4. oder 5. ²⁾ nach dreijähriger Bewährung	V c
7. Pädagogische Mitarbeiterinnen ¹⁾ mit einem ihrer Tätigkeit entsprechenden Fachhochschulabschluss und staatlicher Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	V b
8. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach zweijähriger Bewährung ³⁾	IV b
9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit bis zu 4500 Unterrichtsstunden jährlich ^{4) 5)}	IV a
10. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich ^{4) 5)}	IV a
11. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich ⁴⁾	IV a
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich ⁴⁾	IV a

13. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich ⁴⁾	III
14. Mitarbeiterinnen wie zu 11. nach vierjähriger Bewährung	III
15. Mitarbeiterinnen wie zu 12. nach vierjähriger Bewährung	III
16. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich ⁴⁾	III
17. Pädagogische Mitarbeiterinnen ¹⁾ mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich ⁴⁾	II a
18. Mitarbeiterinnen wie zu 16. nach sechsjähriger Bewährung	II a
19. Mitarbeiterinnen wie zu 13. nach sechsjähriger Bewährung	II a
20. Mitarbeiterinnen wie zu 17. nach sechsjähriger Bewährung	I b

¹⁾ Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten.

²⁾ Mitarbeiterinnen der Nummern 5 und 6 mit Meisterprüfung oder einer gleichwertigen Prüfung erhalten eine Meisterzulage von 38,35 Euro monatlich. →Erl. 4

³⁾ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT) der Vergütungsgruppe IV b. →Erl. 3

⁴⁾ Die Unterrichtsleistung wird bezogen auf die gesamte Familienbildungsstätte einschließlich Außenstellen. Die durch Honorarkräfte geleisteten Unterrichtsstunden zählen bei der Unterrichtsleistung mit. Die geforderten Stundenzahlen beziehen sich auf den Mittelwert aus den im zurückliegenden Jahr geleisteten und nach der Planung für das laufende Jahr vorgesehenen Unterrichtsstunden. →Erl. 2

⁵⁾ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT) der Vergütungsgruppe IV a. →Erl. 3

Erl. 1: Sparte I m.W.v. 1.7.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 19. Änderung

Erl. 2: Fußnote 4 m.W.v. In-Kraft-Treten der 19. Änderung der DienstVO berichtigt (ADK-Beschluss vom 17.01.1994, KABI. S. 82)

Erl. 3: Fußnoten 3 und 5 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. d der 27. Änderung

Erl. 4: Fußnote 4 m.W.v. 1.1.2001 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 Buchst. d der 44. Änderung

J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen¹⁾, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum

1. Dozenten und Praxisanleiter →Erl. 1	III
2. Mitarbeiter wie zu 1., nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit →Erl. 2	II a
3. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen	III
4. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe III heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit	II a
5. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen	II a
6. Dozenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ²⁾ , Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung	II a
7. Mitarbeiter wie zu 5., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit	I b
8. Mitarbeiter wie zu 6. nach langjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a ²⁾	I b
9. Mitarbeiter wie zu 6. in besonderen Fällen ^{2) 3)}	I a

- 1) Landeskirchliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind das Religionspädagogische Institut der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Evangelische Fachhochschule Hannover, die Bildungsstätte Lutherstift in Falkenburg, die Arbeitsstelle für Gottesdienst und Kirchenmusik in Hannover und die Evangelische Akademie in Rastede. →Erl. 3
- 2) Gilt nicht für Lehrkräfte an der Evangelischen Fachhochschule Hannover.
- 3) Ein besonderer Fall liegt vor, wenn ein Dozent eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamten oder Pfarrern übertragen wird, und wenn ein Kirchenbeamter oder Pfarrer in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würde.

Erl. 1: Nr. 1 m.W.v. 26.03.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 52. Änderung

Erl. 2: Nr. 1a gestrichen m.W.v. 1.3.2002 durch § 1 Nr. 2 der 46. Änderung, Nr. 2 m.W.v. 1.3.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 46. Änderung

Erl. 3: Fußnote 1 m.W.v. 1.3.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 46. Änderung

K: Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter →Erl. 1

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter ¹⁾ IV a

- 1) Erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 2/3 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 2

Erl. 1: Sparte K m.W.v. 1.1.1992 i.d.F. nach der 21. Änderung

Erl. 2: Fußnote 1 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. f der 27. Änderung

L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst

1. (weggefallen) →Erl. 1
2. Geschäftsführer, Medienberater¹⁾ mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferenten²⁾, Bildungsreferenten in der Evangelischen Erwachsenenbildung⁵⁾, Gemeindepädagogen auf landeskirchlicher Ebene ^{2) 4)} →Erl. 2 V b

3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens zweijähriger Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst IV b
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst und mindestens fünfjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst ³⁾ →Erl. 3 IV a
5. Landesgeschäftsführer des Landesjugendpfarramtes, Landesjugendwart, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen sowie andere Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben für den Bereich der Landeskirche →Erl. 4 III
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung →Erl. 5 II a

- 1) Gilt nur für Medienberater, die medienpädagogisch in der Beratung und in der Ausbildung von haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche eingesetzt sind und die mindestens über eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung als Medienpädagoge oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen. Gleichgestellt werden können nach Entscheidung der zuständigen obersten Behörde Medienberater, die auf Grund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten in der Medienberatung ausüben.

- 2) in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und im Landesjugendpfarramt in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. →Erl. 6

- 3) Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 2/3 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 7

- 4) Fußnote 3 findet keine Anwendung. →Erl. 7

- 5) Gilt nur für Bildungsreferenten mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Diakon) und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben. →Erl. 8

Erl. 1: Nr. 1 aufgehoben m.W.v. 1.4.1994 durch § 1 Nr. 2 der 25. Änderung

Erl. 2: Nr. 2 m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6a der 49. Änderung

Erl. 3: Nr. 4 m.W.v. 1.1.1995 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. g der 27. Änderung

Erl. 4: Nr. 5 m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6b der 49. Änderung

Erl. 5: Nr. 6 m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach der 18. Änderung

Erl. 6: Fußnote 2 m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6c der 49. Änderung

Erl. 7: Fußnoten 3 und 4 m.W.v. 1.1.1995 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 g der 27. Änderung

Erl. 8: Fußnote 5 angefügt m.W.v. 1.7.2001 durch § 1 Nr. 3 Buchst. e der 44. Änderung, m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6c der 49. Änderung

M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst →Erl. 1, 2

- | | |
|--|---------|
| 1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit | Kr. I |
| 2. Krankenpflegehelferinnen oder Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit | Kr. II |
| 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung | Kr. II |
| 4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit | Kr. III |
| 5. Mitarbeiterinnen wie zu 4. nach vierjähriger Bewährung | Kr. IV |
| 6. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit | Kr. V |
| 7. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit | Kr. V a |
| 8. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung ⁴² , frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis/Ablegung der Abschlussprüfung | Kr. V a |
| 9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation | Kr. VI |
| 10. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation | Kr. VI |

⁴² Nach Anmerkung a) können alle Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit als Krankenschwester oder Altenpflegerin – auch außerhalb des Geltungsbereiches des BAT – angerechnet werden.
Es steht im freien Ermessen des Anstellungsträgers, ob entsprechende Vorzeiten (grundsätzlich) angerechnet werden oder nicht.

- | | |
|--|----------|
| 11. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 14 oder 15 bestellt sind | Kr. VI |
| 12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach dreijähriger Bewährung | Kr. VI |
| 13. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach sechsjähriger Bewährung ⁴³ in Vergütungsgruppe Kr. V Nr. 6 oder in dieser Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Kr. V a Nr. 8 →Erl. 3 | Kr. VI |
| 14. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VII |
| 15. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VII |
| 16. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 18 oder 19 bestellt sind | Kr. VII |
| 17. Mitarbeiterinnen wie zu 9., 10. oder 11. nach fünfjähriger Bewährung | Kr. VII |
| 18. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VIII |
| 19. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VIII |
| 20. Mitarbeiterinnen wie zu 14., 15. oder 16. nach fünfjähriger Bewährung | Kr. VIII |

⁴³ Die Anmerkung a) findet keine Anwendung. Das Tätigkeitsmerkmal setzt eine Bewährung in VergGr. Kr. V Nr. 6 oder in VergGr. Kr. V a Nr. 8 voraus. Dementsprechend können Zeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten außerhalb des Geltungsbereiches des BAT nicht berücksichtigt werden.
Unterbrechungen sind unschädlich.
(vgl. E-Mail des LKA Hannover vom 31.10.2003 an die Personalabteilungen der Kirchenkreislämter und Verwaltungsstellen)

21. Mitarbeiterinnen wie zu 18. oder 19. nach fünfjähriger Bewährung Kr. IX

Anmerkungen:

- a) Die Protokollerklärung Nr. 2 der Anlage 1b Abschnitt B zum BAT ist anzuwenden.
- b) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, die die Grund- und Behandlungspflege in Alten- und Pflegeheimen oder Diakonie-/Sozialstationen zeitlich überwiegend ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
→Erl. 4
- c) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. VI bis Kr. IX, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung b ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung b haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- d) Eine Zulage nach Anmerkung c wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung b gewährt.
- e) Die Regelungen über Wechselschicht- und Schichtzulagen sowie über Zeitzuschläge für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1b zum BAT fallen, gelten für Angestellte im Pflegedienst, die unter diese Sparte fallen, entsprechend.
- f) Der ständigen Unterstellung im Sinne der Vergütungsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.
- g) Die Zusatzausbildung muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
- h) Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
- i) Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- k) soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
aa) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

- bb) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
- cc) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
- dd) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die diese Personen angerechnet werden, gilt Doppelbuchstabe aa.
- l) Auf die Zeit der Bewährung werden auch Zeiten einer Tätigkeit im stationären Bereich angerechnet.

Erl. 1: Sparte M eingefügt durch § 1 Nr. 3 der 7. Änderung i.d.F. nach § 1 Nr. 9 der 17. Änderung

Erl. 2: Überschrift m.W.v. 1.1.1992 ergänzt durch § 1 Nr. 3 der 23. Änderung

Erl. 3: Nr. 13 m.W.v. 1.1.1992 geändert durch § 1 Nr. 1 der 24. Änderung

Erl. 4: Anmerkung Buchst. b m.W.v. 1.1.2001 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 Buchst. f der 44. Änderung

N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege →Erl. 1

- | | |
|---|------|
| 1. Haus- und Familienpflegehelferinnen ¹⁾ | IX a |
| 2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit →Erl. 2 | VIII |
| 3. Haus- und Familienpflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die für die Tätigkeit förderlich ist ²⁾ →Erl. 2 | VIII |
| 4. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit | VII |
| 5. Haus- und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung ³⁾ | VII |
| 6. Mitarbeiterinnen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit | VI b |

- ¹⁾ Kenntnisse in Haushaltsführung und Kindererziehung sollen vorhanden sein.

- 2) Als für die Tätigkeit förderlich gilt z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft oder Sozialpädagogik. →Erl. 3
- 3) Der staatlichen Anerkennung steht in den Bundesländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.

Erl. 1: Sparte N m.W.v. 1.1.1991 angefügt durch § 1 Nr. 4 der 11. Änderung

Erl. 2: Nummern 1 bis 3 m.W.v. 19.03.1998 geändert durch § 1 Nr. 1 bis 3 der 36. Änderung (i.d.F. der Berichtigung vom 30.03.1998).

Erl. 3: Fußnote 2 m.W.v. 1.2.1994 angefügt durch § 1 Nr. 2 der 24. Änderung, geändert m.W.v. 19.03.1998 durch § 1 Nr. 4 der 36. Änderung

O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig →Erl. 1

- | | | |
|--|---------|------|
| 1. Rechnungsführerinnen | →Erl. 3 | VIII |
| 2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung oder Verwaltungsausbildung | →Erl. 3 | VII |
| 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach 5-jähriger Bewährung | →Erl. 3 | VII |
| 4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach 5-jähriger Bewährung | →Erl. 3 | VI b |

→Erl. 2

Erl. 1: Sparte O m.W.v. 1.1.1993 angefügt durch § 1 Nr. 2 der 22. Änderung

Erl. 2: Anmerkung m.W.v. 1.10.2000 aufgehoben durch nach § 1 Nr. 35c der 41. Änderung

Erl. 3: Fußnoten 1 und 2 m.W.v. 1.4.2004 aufgehoben durch § 1 Nr. 3 der 53. Änderung

Übergangsregelung

zu den früheren Fußnoten 1 und 2 nach § 2 der 53. Änderung:

Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen, die am Tag vor dem Inkraft-Treten der Änderung der DienstVO in einem Dienstverhältnis gestanden haben und Anspruch auf eine Funktionszulage nach den Fußnoten 1 oder 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte O in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung hatten, finden die Fußnoten 1 und 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte O in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

Fußnote 1 in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung:

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe

von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

Fußnote 2 in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung:

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

Anlage 2
(zu § 36)

Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte, die Bezüge nach dem MTArb erhalten →Erl. 1

- | | |
|---|-----|
| 1. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte | 2 a |
| 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung | 3 |
| 3. Mitarbeiter wie zu 1. mit vielseitiger und schwieriger Tätigkeit | 3 |
| 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung | 3 a |
| 5. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und besondere Schwierigkeit aus der Lohngruppe 3 heraushebt | 4 |
| 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung | 5 |

Erl. 1: Anlage 2 m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 19. Änderung

**Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen
im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen**

Vorbemerkung

Diakonie ist wesentliche Wesens- und Lebensäußerung der Kirche, Diakonie- und Sozialstationen wirken an deren Verwirklichung mit. Um dieses nicht zu gefährden, hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission mit Rücksicht auf die durch die finanziellen Schwierigkeiten im Bereich der kirchlichen ambulanten Pflegedienste notwendigen Einsparungen, verbunden mit der Feststellung, dass betriebsbedingte Kündigungen für viele Betroffene angesichts der Arbeitsmarktlage zur Langzeitarbeitslosigkeit führen, die folgende Ordnung zur Ermöglichung der Verhinderung von Kündigungen beschlossen.

**Nr. 1
Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung**

¹Zur Abwehr betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage kann für die Mitarbeiter in Diakonie- und Sozialstationen in einer Dienstvereinbarung gemäß § 37 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten durch folgende vorübergehende Maßnahmen verringert werden:

- a) Absenkung oder Wegfall der Zuwendung oder der Sonderzahlungen im Sinne des § 2b DienstVO, →Erl. 2
- b) Minderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Kürzung der Vergütung gemäß § 34 BAT bzw. des Lohnes gemäß § 30 MTArb,
- c) Minderung →Erl. 2
 - der Vergütung nach § 26 BAT sowie eventuell zu zahlender Zulagen und Zuschläge oder
 - des Lohnes nach § 21 MTArb, des Sozialzuschlags nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlender Zulagen und Zuschläge.

²Durch Maßnahmen nach den Buchstaben a bis c darf die Absenkung der tariflich an sich zustehenden jährlichen Bezüge insgesamt eine Höhe von 10 vom Hundert nicht überschreiten.

³Die Möglichkeit der Kürzung von Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiter durch einzelvertragliche Regelung bleibt unberührt.

*Erl. 1: m.W.v. 1.1.2006 gem. § 1 Nr. 9 der 57. Änderung:
Buchst. a und c neugefasst, Buchst. d und e aufgehoben.*

**Nr. 2
Voraussetzungen für den Abschluss
einer Dienstvereinbarung nach Nummer 1**

(1) ¹Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Notlage der Diakonie- und Sozialstation darlegt. ²Eine wirtschaftliche Notlage ist dann anzunehmen, wenn die Diakonie- und Sozialstation nicht in der Lage ist oder kurzfristig nicht in der Lage sein wird, aus den zustehenden kirchlichen Zuweisungen und den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn dieses durch den zuständigen Rechnungsprüfer, der regelmäßig die Einrichtung prüft, oder durch eine Wirtschaftsprüfung, auf die sich die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung geeinigt haben, festgestellt worden ist. ³Dieser Feststellung bedarf es nicht bei Einigkeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über das Vorliegen einer Notlage. ⁴Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung unter Zugrundelegung eines Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu prüfen, ob die vorübergehende Personalkostenreduzierung nach dieser Ordnung vermieden werden kann.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Gründe, die zu den vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1 geführt haben,
2. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird,
3. die Laufzeit der vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1; diese darf den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten.

(3) ¹Der Ausschuss nach Absatz 2 Nr. 2 kann zu den Sitzungen sachkundige Personen nach § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz hinzuziehen. ²Er hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1 notwendig bleiben.

Nr. 3 Kündigungsschutz

¹Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen unzulässig.

²Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiter einen ihm nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 der Anlage 9 der Dienstvertragsordnung angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat.

Nr. 4 Betriebsübergang

Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB verliert die Dienstvereinbarung ihre Gültigkeit.

Nr. 5 Information der ADK

Eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung ist der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu übersenden.

Erl. 1: Anlage 3 (Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen) eingefügt durch § 1 Nr. 7 der 49. Änderung

Anlagen 4 a, b →Erl. 1, 2

(weggefallen)

Erl. 1: Anlage 4a m.W.v. 1.1.1993 durch § 1 Nr. 4 der 22. Änderung aufgehoben

Erl. 2: Anlage 4b m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 37 der 41. Änderung aufgehoben

Anlage 5 →Erl. 1 (zu § 5 Nr. 1)

Dienstvertrag (Angestellte)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter

genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses⁴⁴, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab

1. als vollbeschäftigter Angestellter
2. als nicht vollbeschäftigter Angestellter mit vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten (zzt. Stunden wöchentlich)
3. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT⁴⁵ als Zeitangestellter für die Zeit bis zum *)
4. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT^{44 46 47}
 - a) als Angestellter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer
 - b) als Aushilfsangestellter zur Vertretung für die Zeit bis zum *) für die Zeit **)
 - c) als Aushilfsangestellter zur Aushilfe für die Zeit bis zum *) für die Zeit **)

angestellt.

.....
*) Datum des letzten Arbeitstages

***) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

⁴⁴) Vgl. dazu: G 5/1996 - Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses
Vgl. dazu: G 11/1994 - Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen

⁴⁵) Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

⁴⁶) Vgl. dazu: G 10/1997 - Befristete Dienstverträge während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs

⁴⁷) Vgl. dazu: K 5/1983 - Befristete Dienstverträge und Dienstverträge unter einer auflösenden Bedingung

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der
(Landeskirche)
gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. *→Erl. 2*

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als
(Dienstbezeichnung)

in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe gemäß
Anlage 1 der DienstVO Sparte Nr.
Anlage 1a zum BAT Teil I Fallgruppe
Anlage 1a zum BAT Teil Abschnitt Fallgruppe
Anlage 1b zum BAT Abschnitt B Fallgruppe
angestellt.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstweisung oder Geschäftsweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der
(Landeskirche)
geltenden Recht gewährt.

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: (L.S.)	Der Mitarbeiter:
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Erl. 1: Anlage 5 m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 11 der 17. Änderung

Erl. 2: § 2 Abs. 3 m.W.v. 1.1.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 der 10. Änderung

Anlage 5a *→Erl. 1*
(zu § 5 Nr. 1)

Nachtrag zum Dienstvertrag (Angestellte)

Zwischen vertreten durch (Anstellungs-
träger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt),
geboren am in, wird mit Wirkung vom fol-
gender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

1. Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe
..... gemäß
Anlage 1 der DienstVO Sparte Nr.
Anlage 1a zum BAT Teil I Fallgruppe

Anlage 1a zum BAT Teil Abschnitt Fallgruppe
Anlage 1b zum BAT Abschnitt B Fallgruppe

2. Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: (L.S.)	Der Mitarbeiter:
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Erl. 1: Anlage 5a m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 11 der 17. Änderung

Anlage 6 →*Erl. 1*
(zu § 24 Nr. 1)

Dienstvertrag (Arbeiter)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses⁴⁸, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab

1. als vollbeschäftigter Arbeiter
2. als nicht vollbeschäftigter Arbeiter mit vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters (zzt. Stunden wöchentlich)

⁴⁸ Vgl. dazu: G 11/1994 - Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen
Vgl. dazu: G 5/1996 - Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

3. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 k MTArb für die Zeit bis zum (längstens sechs Monate)⁴⁹
4. für folgenden zeitlich begrenzten Zweck nach Sonderregelung 2 k MTArb (längstens sechs Monate)^{50 51} angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der (Landeskirche) gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. →*Erl. 2*

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

⁴⁹ Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

⁵⁰ Vgl. dazu: G 10/1997 - Befristete Dienstverträge für die Vertretung während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs

⁵¹ Vgl. dazu: K 5/1983 - Befristete Dienstverträge und Dienstverträge unter einer auflösenden Bedingung

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als
(Dienstbezeichnung)
der Lohngruppe Fallgruppe gemäß
Anlage 2 der DienstVO
Lohngruppenverzeichnis zum MTArb
angestellt.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstanweisung oder Geschäftsanweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt drei Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der
(Landeskirche)
geltenden Recht gewährt.

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Erl. 1: Anlage 6 m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 12 der 17. Änderung

Erl. 2: § 2 Abs. 3 m.W.v. 1.1.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 der 10. Änderung

Anlage 6a →Erl. 1
(zu § 24 Nr. 1)

Nachtrag zum Dienstvertrag
(Arbeiter)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, wird mit Wirkung vom folgender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

- Der Mitarbeiter erhält einen Lohn nach Lohngruppe Fallgruppe gemäß
Anlage 2 der DienstVO
Lohngruppenverzeichnis zum MTArb
- Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Erl. 1: Anlage 6a m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 13 der 17. Änderung

Anlagen 7a, 7a-1, 7b, 7b-1 →Erl. 1, 2
(weggefallen)

Erl. 1: Anlagen 7a-1 und 7b-1 eingefügt m.W.v. 28.2.1985 durch § 1 Nr. 5 der 1. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 12 der 48. Änderung

Erl. 2: Anlagen 7a und 7b aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 12 der 48. Änderung

Anlage 8 →Erl. 1
(zu § 57 Abs. 2)

Dienstvertrag
(Mitarbeiter - AVR-DW)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses ⁵², wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab

1. als vollbeschäftigter Mitarbeiter
 2. als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter mit vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters (zzt. Stunden wöchentlich)
 3. als Mitarbeiter auf Zeit für die Zeit bis zum *)
 4. als Mitarbeiter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer **)
- angestellt.

.....

*) Datum des letzten Arbeitstages

**) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92), § 3 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) sowie auf Grund von § 57 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes (AVR-DW) in der jeweils geltenden Fassung.

⁵²⁾ Vgl. dazu: G 11 / 1994 - Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen
Vgl. dazu: G 5 / 1996 - Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der
(Landeskirche)
gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. →Erl. 1

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als
(Dienstbezeichnung)
in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe
in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe
in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe
eingestuft.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstanweisung oder Geschäftsanweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der
(Landeskirche)
geltenden Recht gewährt. *)

*) Entfällt bei geringfügigbeschäftigten Mitarbeitern

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: Der Mitarbeiter:
(L.S.)
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)

Erl. 1: Anlage 8 m.W.v. 1.1.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 der 10. Änderung

Anlage 8a
(zu § 57 Abs. 2)

Nachtrag zum Dienstvertrag
(Mitarbeiter - AVR-DW)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, wird mit Wirkung vom folgender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

1. Der Mitarbeiter wird
in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe

in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe
in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe
eingestuft.

2. Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: Der Mitarbeiter:
(L.S.)
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)

Anlage 9
(zu § 2 Abs. 7)

Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ^{53 54} *→Erl. 1*

Vorbemerkung

¹Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen - sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. ²Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. ³Diesem

⁵³) Vgl. dazu: G 3 / 1997 - Erläuterungen zur 31. Änderung der Dienstvertragsordnung

⁵⁴) Vgl. dazu: G 13 / 1997 - Sicherungsordnung - Meldung frei werdender Mitarbeiterstellen

Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften; sie gelten anstelle des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte -Bund, TdL, VKA- und des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder.

Nr. 1 Geltungsbereich

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

Nr. 2 Begriffsbestimmung

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

- a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen,

wenn dies zu einem Wechsel der dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigung, zu einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. ²Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlasst wird.

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,

f) Verringerung des Stellenumfangs und Stellenaufhebung.

Anmerkungen zu Nummer 2:

1. ¹Eine Maßnahme im Sinne der Absätze 1 und 2 liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. ²Eine wesentliche Änderung, die für die gesamte Dienststelle oder Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann jedoch für einen Teil der Dienststelle oder Einrichtung erheblich oder wesentlich sein. ³Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. ⁴Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn auf Grund von Dienstverträgen geleistete Arbeiten künftig auf Grund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z.B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).
2. Maßnahmen im Sinne der Absätze 1 und 2 sind ferner z.B.
 - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
 - Schließung einer Einrichtung auf Grund gesetzgeberischer Veranlassung,
 - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen Wegfall von Mitteln,
 - Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
 - Aufgabe von Teilen einer Dienststelle.

Nr. 3 Informations- und Beteiligungspflichten

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

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

Nr. 4 Arbeitsplatzsicherung

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

(2) ¹Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für den Mitarbeiter ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und dem Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz anzubieten. ²Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. ³Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 23 a oder § 23 b BAT bzw. entgegen der bisherigen Einreihung ein Bewährungsaufstieg bzw. Zeitaufstieg nach der Vorbemerkung 5 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb nicht mehr möglich ist. ⁴Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

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

⁵Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. ⁶Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 4 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) ¹Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger verpflichtet, dem Mitarbeiter eine andere vorhandene freie und besetzbare Mitarbeiterstelle anzubieten, für die der Mitarbeiter die Voraussetzungen erfüllt. ²Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. ³Die spätere Bewer-

bung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) ¹Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, hat der Anstellungsträger sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe zu bemühen. ²Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Propstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

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

Nr. 5 Fortbildung, Umschulung

(1) ¹Ist nach Nummer 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Anstellungsträger rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen, wobei Art und Umfang durch den Anstellungsträger festgelegt werden. ²Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. ³Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. ⁴Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) ¹Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. ²Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit dem Mitarbeiter vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) ¹Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ³Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,

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

Nr. 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) ¹Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. ²Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) ¹Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. ²Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i.V.m. § 53 Abs. 2 BAT oder § 57 Abs. 2 MTArb eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) ¹Dem Mitarbeiter, der beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, darf die Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 nur dann ausgesprochen werden, wenn er einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. ²Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

Nr. 7 Ausgleichszulage

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

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

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

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

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

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

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

Nr. 8 Abfindung

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

Monatsbezug ist der Betrag, der

1. dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und der Sonderzuwendung,
2. dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellelohn (§ 21 MTArb), dem Sozialzuschlag, den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschlägen sowie der Sonderzuwendung
3. im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

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

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

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

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

Nr. 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer

berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

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

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

Nr. 10 Anrechnung ⁵⁵

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

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

⁵⁵⁾ Vgl. dazu: K 7/1998 - Durchführung der Nr. 10 Abs. 1 der Sicherungsordnung, Anrechnung vergleichbarer Leistungen

Anlage zur Sicherungsordnung

Beschäftigungszeit (§§11, 25 DienstVO) mindestens	Anzahl der Monatsbezüge				
	bis zum vollendetem 40. Lebens- jahr	40.	45.	50.	55.
3 Jahre	-	2,00	2,00	3,00	3,00
5 Jahre	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00
7 Jahre	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00
9 Jahre	4,00	5,00	6,00	7,00	9,00
11 Jahre	5,00	6,00	7,00	9,00	11,00
13 Jahre	6,00	7,00	8,00	10,00	12,00
15 Jahre	7,00	8,00	9,00	11,00	13,00
17 Jahre	8,00	9,00	10,00	12,00	14,00
19 Jahre	9,00	10,00	11,00	13,00	15,00
21 Jahre	10,00	11,00	12,00	14,00	16,00
23 Jahre	-	12,00	13,00	15,00	17,00
25 Jahre	-	13,00	14,00	16,00	18,00

Erl. 1: Anlage 9 m.W.v. 2.11.1996 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 31. Änderung

Anlage 10 →*Erl. 1* (zu § 2 Abs. 8)

Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik

Nr. 1

Bei dem Einsatz von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sollen Möglichkeiten genutzt werden, die insbesondere geeignet sind,

- die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiter zu erweitern,
- den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern,
- die Fähigkeiten der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiter weiterentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen,

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

87

- die Zusammenarbeit zu verbessern,
- Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten.

Nr. 2

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist auch auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden beträgt, mit Ausnahme der §§ 1 bis 3, § 6 Abs. 1, 2 und 5 und § 9 anzuwenden, wenn die Teilzeitarbeit ganztägig abgeleistet wird und die Angestellten überwiegend am Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt sind.

Nr. 3

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- Anstelle der Protokollnotiz zu § 4 wird bestimmt: →*Erl. 2*

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die aufgrund der ärztlichen Untersuchung nach Abs. 3 entstehen.⁵⁶

- Anstelle des § 6 Abs. 2, 3 und 4 wird bestimmt: →*Erl. 2*

(2) Die Umstellung der Tätigkeit eines Mitarbeiters auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik ist so vorzunehmen, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.

(3) Kann ein Mitarbeiter aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 eingesetzt werden, ist er auf einen anderen, grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Dem Mitarbeiter ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen. Umschulungen sind auf Kosten des Anstellungsträgers durchzuführen und sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden die Umschulungen ausnahmswei-

⁵⁶⁾ Vgl. dazu: K 2/1998 - Kosten für die Beschaffung von Sehhilfen, die für die Tätigkeit am Bildschirmgerät erforderlich werden

(DienstVO i. d. F. der 58. Änderung)

88

se außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die erforderliche Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(4) An Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

Erl. 1: Anlage 10 m.W.v. 1.8.1990 angefügt durch § 1 Nr. 7 der 12. Änderung

Erl. 2: Nummer 3 Buchst. a m.W.v. 1.1.1999 durch § 1 der 39. Änderung aufgehoben; die bisherigen Buchstaben b und c werden Buchstaben a und b.

Anlage 11 →Erl. 1
(zu § 2 Abs. 9)

Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen

**Nr. 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Regelung gilt für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchzuführen haben. Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen der Anlagen 2 a, 2 b oder 2l I zum BAT fallen.

**Nr. 2
Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte,
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub
für Schicht- und Nachtarbeit**

(1) Die §§ 15, 16, 16a, 17, 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 und Unterabs. 2, 35 und 48a BAT finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

(2) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 10 Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. An den Tagen der An- und Abreise, an denen der Angestellte auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt.

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als vom Angestellten sonst nach seinem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

(4) Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur Hälfte durch die Zahlung einer Vergütung ersetzen. Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit dem Angestellten bis zum vollen Umfang durch die Zahlung einer Vergütung ersetzt werden. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.

**Nr. 3
Reisekostenvergütung, Trennungentschädigung**

(1) Die §§ 42 und 44 BAT finden für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.

Erl. 1: Anlage 11 m.W.v. 1.10.2000 angefügt durch § 1 Nr. 48 der 41. Änderung

**KN Nr. 3 Bekanntmachung . . . der Stundenvergütungen/
-löhne gem. §§ 13a, 29a und 45 Dienstvertrags-
ordnung**

...

Anhang B

Stundenvergütungen gem. §§ 13a und 45 DienstVO i.V.m. § 35 Abs. 3 BAT		
Vergütungsstand: 1. Mai 2004		
Vergütungs- gruppe	Stundenvergütung (in EUR) bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich	
	38,5 Stunden	40 Stunden *)
X	9,61	9,25
IX a	10,12	9,74
IX b	10,31	9,92
VIII	10,71	10,31
VII	11,40	10,97
VI a/b	12,15	11,69
V c	13,09	12,60
V a/b	14,33	13,79
IV b	15,51	14,93
IV a	16,85	16,22
III	18,31	17,62
II b	19,25	18,53
II a	20,28	19,52
I b	22,14	21,31
I a	24,07	23,17
I	26,26	25,28
Kr. I	10,64	10,24
Kr. II	11,14	10,72
Kr. III	11,71	11,27
Kr. IV	12,35	11,89
Kr. V	13,00	12,51

Kr. V a	13,36	12,86
Kr. VI	13,87	13,35
Kr. VII	14,90	14,34
Kr. VIII	15,79	15,20
Kr. IX	16,77	16,14
Kr. X	17,82	17,15
Kr. XI	18,95	18,24
Kr. XII	20,09	19,34
Kr. XIII	21,80	20,98
*) gem. § 13a Nr. 2 Satz 2 / § 45 Satz 2 DienstVO		

(nicht im Kirchl. Amtsbl. bekannt gegeben)

Tabelle der Einzelvergütungen für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker nach § 45 DienstVO

Vergütungsstand: 1. Mai 2004

Stundenlöhne gem. § 29a DienstVO		
Lohnstand: 1. Mai 2004		
Lohn- gruppe	Stundenlohn (in EUR) bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich	
	38,5 Stunden	40 Stunden **)
1	10,00	9,62
1a	10,22	9,84
2	10,45	10,06
2a	10,68	10,28
3	10,92	10,51
3a	11,16	10,74
4	11,41	10,98
4a	11,66	11,23
5	11,92	11,47
5a	12,19	11,73
6	12,46	11,99
6a	12,74	12,26
7	13,02	12,53
7a	13,31	12,81
8	13,60	13,09
8a	13,91	13,39
9	14,22	13,68
**) gem. § 29a Nr. 1 Satz 2 DienstVO		

Arbeitszeit (§ 15 BAT, § 15 MTArb): **38,5** Stunden/Woche

Kirchenmusiker

mit C-Prüfung mit D-Prüfung ohne Prüfung
(in Euro)

Vertretungsvergütungen

Organistendienst

1. Hauptgottesdienst	39,49 €	34,55 €	26,46 €
2. Kindergottesdienst vor oder nach einem Hauptgottesdienst	15,19 €	13,29 €	10,18 €
3. Werktagsgottesdienst oder -andacht	24,30 €	21,26 €	16,28 €
4. Wochenschlussgottesdienst (von etwa einer Stunde Dauer)	33,41 €	29,23 €	22,39 €

Chorleiterdienst

5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten)	39,49 €	34,55 €	26,46 €
6. Chorleitung in einem Gottesdienst	39,49 €	34,55 €	26,46 €

Vorsängerdienst

7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesangs im Gottesdienst einschließlich kurzer Ansingprobe	24,30 €	21,26 €	16,28 €
--	---------	---------	---------

Einzelvergütungen für Amtshandlungen

Organistendienst			
8. Taufgottesdienst, Trauung, Beerdigung	24,30 €	21,26 €	16,28 €
9. wie unter 8., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	15,19 €	13,29 €	10,18 €

Arbeitszeit (§ 15 BAT, § 15 MTArb): **40** Stunden/Woche
gültig ab 1. April 2005

Kirchenmusiker

mit C-Prüfung	mit D-Prüfung	ohne Prüfung
(in Euro)		

Vertretungsvergütungen

Organistendienst			
1. Hauptgottesdienst	37,99 €	33,25 €	25,45 €
2. Kindergottesdienst vor oder nach einem Hauptgottesdienst	14,61 €	12,79 €	9,79 €
3. Werktagsgottesdienst oder -andacht	23,38 €	20,46 €	15,66 €
4. Wochenschlussgottesdienst (von etwa einer Stunde Dauer)	32,15 €	28,13 €	21,53 €
Chorleiterdienst			
5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten)	37,99 €	33,25 €	25,45 €
6. Chorleitung in einem Gottesdienst	37,99 €	33,25 €	25,45 €

Vorsängerdienst

7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesangs im Gottesdienst einschließlich kurzer Ansingprobe	23,38 €	20,46 €	15,66 €
--	---------	---------	---------

Einzelvergütungen für Amtshandlungen

Organistendienst			
8. Taufgottesdienst, Trauung, Beerdigung	23,38 €	20,46 €	15,66 €
9. wie unter 8., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	14,61 €	12,79 €	9,79 €