

# **Kirchliche Dienstvertragsordnung**

## **(Dienstvertragsordnung – DiVO)**

In der Neufassung vom 7. Dezember 2007 mit Änderungen.

- Rechtsstand 22. April 2013 -

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

### **Inhaltsübersicht**

#### **I. Einleitung**

	§§
Grundlegung .....	1
Gegenstand .....	2
Vorrang kirchlicher Vorschriften .....	3

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

§§

**1. Allgemeine Bestimmungen**

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

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

Allgemeine Arbeitsbedingungen (Ergänzung zu § 3 TV-L) .....	12
Qualifizierung (Ergänzung zu § 5 TV-L) .....	13
Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu § 6 TV-L) .....	14
Arbeitsbefreiung am Buß- und Bettag .....	15
Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 7 TV-L) .....	16
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 8 TV-L) .....	17
Bereitschaftszeiten (Ergänzung zu § 9 TV-L) .....	18
Arbeitszeitkonto (anstelle von § 10 TV-L) .....	19
Eingruppierung (Ergänzung zu §§ 12, 13 TV-L) .....	20
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung	

zu § 14 TV-L).....	21
Tabellenentgelt (Ergänzung zu § 15 TV-L) .....	22
Kürzung der Vergütung in Notzeiten .....	23
Stufen der Entgelttabelle (Ergänzung zu § 16 TV-L).....	24
Leistungsbezogener Stufenaufstieg (Ergänzung zu § 17 TV-L).....	25
Erschwerniszuschläge (anstelle von § 19 TV-L) .....	26
Jahressonderzahlung (Ergänzung zu § 20 TV-L) .....	27
Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen; Unterstützungen .....	28
Entgelt im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 22 TV-L).....	29
Besondere Zahlungen (Ergänzung zu § 23 TV-L) .....	30
Berechnung und Auszahlung des Entgelts (Ergänzung zu § 24 TV-L) .....	31
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (anstelle von § 25 TV-L) .....	32

	§§
Erholungsurlaub (Ergänzung zu § 26 TV-L) .....	33
Zusatzurlaub (Ergänzung zu § 27 TV-L) .....	34
Sonderurlaub (anstelle von § 28 TV-L).....	35
Arbeitsbefreiung (Ergänzung zu § 29 TV-L).....	36
Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 30 TV-L).....	37
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Ergänzung zu § 33 TV-L).....	38
Kündigung des Arbeitsverhältnisses (anstelle von § 34 TV-L) .....	39
Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	40
Ausschlussfrist (Ergänzung zu § 37 TV-L).....	41
Begriffsbestimmungen (Ergänzung zu § 38 TV-L) .....	42
	§§
Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (Ergänzung zu § 44 Nr. 4 TV-L).....	43

### **III. Sonstige Rechtsverhältnisse**

Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	44
Studierende .....	45

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

<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b> .....	46
<b>2. Änderungen und Ergänzungen des TVÜ-Länder</b>	
Geltungsbereich (zu § 1 TVÜ-Länder).....	47
Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TV-L (Ergänzung zu § 2 TVÜ-Länder).....	47

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen (Ergänzung zu § 4 TVÜ-Länder) .....	48
Vergleichsentgelt (Ergänzung zu § 5 TVÜ-Länder) .....	49
Stufenzuordnung der Angestellten (Ergänzung zu § 6 TVÜ-Länder) ...	50
Stufenzuordnung der Arbeiter und Arbeiterinnen (Ergänzung zu § 7 TVÜ-Länder).....	51
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege (Ergänzung zu § 8 TVÜ-Länder) .....	52
Vergütungsgruppenzulagen (Ergänzung zu § 9 TVÜ-Länder) .....	53
Kinderbezogene Entgeltbestandteile (Ergänzung zu § 11 TVÜ-Länder).....	54
Strukturausgleich (Ergänzung zu § 12 TVÜ-Länder) .....	55
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 13 TVÜ-Länder).....	56
Beschäftigungszeit (anstelle von § 14 TVÜ-Länder) .....	57
Urlaub (anstelle von § 15 TVÜ-Länder).....	58
Eingruppierung (Ergänzung zu § 17 TVÜ-Länder) .....	59
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 18 TVÜ-Länder).....	60
Jahressonderzahlung in den Jahren 2006 und 2007 (anstelle von § 21 TVÜ-Länder) .....	61
Arbeitszeitverlängerung im TV-L (anstelle von § 28 TVÜ-Länder) .....	62
Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 (anstelle von § 29a TVÜ-Länder).....	63
.....	64

**V. Inkrafttreten** ..... 65

Anlage 1: Gruppenplan

Anlage 2: Ausbildungs- und Prüfungspflicht der Angestellten in der kirchlichen Verwaltung

Anlage 3: Sonderregelung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Übersee

Anlage 4: Sonderregelung und Rahmenordnung für Kirchner

Anlage 5: Sonderregelung für Katecheten bzw. Katechetinnen auf Dienstvertrag und für Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie für andere, von § 44 TV-L erfasste Lehrkräfte

Anlage 6: Sonderregelung für pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Internaten

## Präambel

<sup>1</sup>Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst in Kirche und Diakonie verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vertretern und Vertreterinnen der Leitungsorgane und der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. <sup>2</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern hat sich darauf verständigt, bei der Erarbeitung neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und ihrer Diakonie soviel wie möglich gemeinsam zu regeln und unterschiedliche Regelungen dort zu akzeptieren, wo diese im Hinblick auf unterschiedliche Rahmenbedingungen notwendig sind.)

<sup>3</sup>Kirchlicher und diakonischer Dienst ist nicht nur ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.

## I. Einleitung

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

(2) <sup>1</sup>Die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung werden auch nach dem Verhalten ihrer Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beurteilt. <sup>2</sup>Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen müssen daher durch ihr Verhalten die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche und ihre Ordnungen anerkennen und sich im Dienst und außerhalb des Dienstes entsprechend verhalten (§ 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz). <sup>3</sup>Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(3) <sup>1</sup>Einen Verstoß gegen die Grundsätze der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern im Sinne des Abs. 2 Satz 2 stellen die Mitgliedschaft, Zugehörigkeit oder das Eintreten für eine religiöse oder weltanschauliche Bewegung oder Gemeinschaft dar, deren Auffassungen und Zielsetzungen nach Feststellung des Landeskirchenrates dem Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern widersprechen (siehe Grundartikel zur Kirchenverfassung). <sup>2</sup>Unter weltanschaulicher Bewegung oder Gemeinschaft werden nicht Vereinigungen verstanden, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind.

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

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

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

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

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

### **1. Allgemeine Bestimmungen**

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

(2) <sup>1</sup>Hat der Landeskirchenrat oder haben mindestens drei Mitglieder einer der in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz Bedenken, neue Tarifverträge ganz oder teilweise zu übernehmen, ist alsbald nach Veröffentlichung des jeweiligen Tarifvertrages im Bayerischen Staatsanzeiger in einer im Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu veröffentlichenden Bekanntmachung darauf hinzuweisen. <sup>2</sup>Die Bekanntmachung soll die voraussichtlich auszuschließenden Bestimmungen näher bezeichnen. <sup>3</sup>Bis zur Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission gelten die genannten Bestimmungen als ausgeschlossen.

(3) <sup>1</sup>Nach Ablauf der in Abs. 1 genannten Tarifverträge oder Teile derselben gelten diese Rechtsnormen so lange weiter, bis sie durch andere tarifliche Vereinbarungen ersetzt werden. <sup>2</sup>Ist in tarifvertraglichen Vereinbar-

rungen die Nachwirkung von gekündigten tariflichen Normen (§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz) ausgeschlossen, gilt dieser Ausschluss nicht für den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung.

(4) <sup>1</sup>Für die Tätigkeit auf Bildschirm-Arbeitsplätzen und auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung gilt die *Arbeitsrechtsregelung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten* vom 5. Dezember 1988 (KABl S. 327) in der jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup>Der für die Angestellten des Freistaates Bayern geltende Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten vom 11. Januar 1988 (StAnz Nr. 12) findet keine Anwendung.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

(3) <sup>1</sup>Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf A- oder B-Stellen sind von der Beurteilungspflicht ausgenommen. <sup>2</sup>Anstelle einer Beurteilung findet im Turnus von vier Jahren ein Personalführungsgespräch statt, das aktenkundig zu machen ist. <sup>3</sup>Bei Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, entfällt das Personalführungsgespräch.

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

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

(1) Anstelle von § 3 Abs. 1 TV-L gilt folgende Regelung:  
„Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten. Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der übernommenen Verantwortung im Dienst der Kirche nach Maßgabe der Arbeitsrechtsregelung über die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für den Bereich der privatrechtlichen Dienstverhältnisse in der jeweils geltenden Fassung entsprechen.“

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

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

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

„Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber durch einen Vertrauensarzt i. S. v. § 2 Abs. 1 Buchst. c letzter Halbsatz Versorgungsfondsatzung, Betriebsarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin arbeitsfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, werden entsprechend den

gesetzlichen Vorschriften ärztlich untersucht. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin bekannt zu geben. Sofern dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet werden, sind diese vom Dienstgeber zu übernehmen.“

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

„Vorgänge, die seelsorgerliche Angelegenheiten betreffen, sind nicht Bestandteil der Personalakten. Ein Bevollmächtigter, der Akteneinsicht nehmen will, kann zurückgewiesen werden, wenn er nicht ein Mitglied einer Kirche ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört.“

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

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

(6) Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen in der Kinder- und Jugendhilfe, in der sonstigen Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder in einer Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, haben auf Verlangen des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Kosten trägt bei Einstellung der Bewerber bzw. der Bewerberin, sonst der Dienstgeber.

**§ 13 Qualifizierung (Ergänzung zu § 5 TV-L).** Die anstelle von § 5 Abs. 7 TV-L geltende Regelung erhält folgende Fassung:

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

des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin oder aus einem von ihm bzw. ihr zu vertretenen Grund endet, die vollen Aufwendungen der Qualifizierungsmaßnahme. Dies gilt nicht, wenn im Anschluss an das bisherige Dienstverhältnis ein erneutes Dienstverhältnis zu einem kirchlichen bzw. diakonischen Dienstgeber (§ 2 DiVO) begründet wird oder die

Dienstnehmerin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme werden  $\frac{1}{36}$  des Aufwendungsbetrages erlassen.“

**§ 14 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu § 6 TV-L).** (1) Anstelle von § 6 Abs. 1 TV-L gilt folgende Regelung:

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

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

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

(4) <sup>1</sup>Für die ausschließlich mit Verwaltungsaufgaben befassten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen können durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG neben den gesetzlich, tariflich oder durch Arbeitsrechtsregelung festgelegten arbeitsfreien Tagen zusätzliche arbeitsfreie Tage bestimmt werden. <sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung muss festgelegt werden, wie die an den zusätzlichen arbeitsfreien Tagen anfallenden Arbeitsstunden durch Vorarbeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Durch die Vorarbeit darf die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Arbeitszeit nicht überschritten werden. <sup>4</sup>Es können bis zu acht Arbeitstage im Kalenderjahr als zusätzliche arbeitsfreie Tage festgelegt werden. <sup>5</sup>Die Dienstvereinbarung ist auf der Grundlage des in der Amtlichen Fußnote festgelegten Musters bis spätestens 1. November des Jahres abzuschließen, das dem Kalenderjahr vorausgeht, für welches die Dienstvereinbarung gelten soll. <sup>6</sup>In anderen Arbeitsbereichen können entsprechende Dienstvereinbarungen unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten gemäß den Vorgaben des Unterabsatzes 1 Satz 2 bis 5 getroffen werden, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

(5) Sofern der Gesundheitsschutz durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann die tägliche Arbeitszeit der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die zur Behandlung, Pflege und Betreuung der an Freizeiten teilnehmenden Personen (Betreuten) eingesetzt sind, der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen entsprechend angepasst werden.

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

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

(2) <sup>1</sup> Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin am Buß- und Bettag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. <sup>2</sup> Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. <sup>3</sup> Haben Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach einem Dienstplan zu arbeiten und sieht dieser am Buß- und Bettag keine Arbeit vor, ist die Freistellung von der Arbeit an einem anderen Tag im Kalenderjahr nachzuholen. <sup>4</sup> Dasselbe gilt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, wenn der Buß- und Bettag auf einen für sie regelmäßig arbeitsfreien Tag fällt. <sup>5</sup> Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>6</sup> Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(3) <sup>1</sup> Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden. <sup>2</sup> Dies gilt auch, wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin vor dem Tag, für den die Freistellung vorgesehen ist, aus dem Dienstverhältnis ausscheidet.

**§ 16 Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 7 TV-L).** Anstelle von § 7 Abs. 8 TV-L) gilt folgende Regelung:

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

**§ 17 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 8 TV-L).**

(1) <sup>1</sup> Zeitzuschläge werden nicht gewährt. <sup>2</sup> Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die

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

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

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

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

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

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

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

ne Stunde 6,25 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgeltabelle gezahlt.“

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

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

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

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

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

(4) <sup>1</sup>Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 150 Plusstunden betragen. <sup>2</sup>Darüber hinaus ist der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet, es sei denn, diese werden durch den Dienstgeber ausdrücklich angeordnet. <sup>3</sup>Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt. <sup>4</sup>Nichtangeordnete Plusstunden, die die Höchstgrenze von 150 Plusstunden übersteigen, verfallen.

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

(6) <sup>1</sup>Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; dies gilt auch für Minusstunden. <sup>2</sup>Bis zu 40 Plusstunden können in den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden. <sup>3</sup>Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Abs. 1 festzulegen. <sup>4</sup>Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

(7) <sup>1</sup>Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Bei Arbeitsunfähigkeit während des Zeitausgleiches mindert sich das Arbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.

(8) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen. <sup>2</sup>Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten. <sup>3</sup>Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen negati-

ven Saldo auf, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

(9) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann mit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>Bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

**§ 20 Eingruppierung (Ergänzung zu §§ 12, 13 TV-L).** (1) <sup>1</sup>Bei Tätigkeiten, die im anliegenden Gruppenplan (Anlage 1) ausgewiesen sind, richtet sich die Eingruppierung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach diesem. <sup>2</sup>Die Eingruppierung der übrigen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung zum TV-L. <sup>3</sup>Die Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung findet entsprechende Anwendung, es sei denn, dass in dieser Dienstvertragsordnung Abweichendes geregelt ist.

(2) Liegen besondere Umstände vor und führt die Eingruppierung nach Absatz 1 zu einem unbilligen Ergebnis, so kann der Landeskirchenrat eine abweichende Vergütung im Einzelfall zubilligen.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die als Fachkräfte in den kirchlichen Dienst berufen werden und im Zeitpunkt des Dienstantritts eine finanzielle Einbuße erleiden, die zu einer unbilligen Härte führt, kann für die Übergangszeit, nach Anwendung von § 16 Abs. 5 TV-L, eine weitere Zulage bewilligt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2a) § 16 Absatz 2 Satz 3 TV-L wird folgend ergänzt: „Einstellungen in der EG 9 (Qualifizierungsebene 2; Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) erfolgen ab 1. Oktober 2012 bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in der Stufe 2.“

(3) § 16 Absatz 2 a TV-L wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dies gilt entsprechend für die nach vergleichbarer kirchlicher, diakonischer oder karitativer Regelung bzw. Ordnung erworbene Stufe.“

**§ 25 Leistungsbezogener Stufenaufstieg (Ergänzung zu § 17 TV-L<sup>1)</sup>).** Anstelle von § 17 Absatz 2 Satz 1 TV-L gilt folgende Regelung:

„Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils bis um die Hälfte der regulären Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L) verkürzt werden.“

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

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

„Die Jahressonderzahlung beträgt bei Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	80 v. H.
E 9 bis E 11	70 v. H.
E 12 bis E 13	60 v. H.
E 14 bis E 15	50 v. H.

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

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

(3) <sup>1</sup>Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen,

1. deren Dienstverhältnis aufgrund der Erreichung der Regelaltersgrenze endet oder
2. die wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung oder bei Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit aus dem Dienstverhältnis ausscheiden oder
3. bei Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach den §§ 36, 37, 38, 236, 236 a und 237 a SGB VI kündigen oder in dem genannten Fall ein Auflösungsvertrag geschlossen wurde

und die daher vor dem 1. Dezember aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Bemessungszeitraum ist der letzte volle Monat des Dienstverhältnisses, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober endet.

(4) § 39 Absatz 3 Unterabsatz 2 DiVO gilt entsprechend.

**§ 28 Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen; Unterstützungen.** (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen sind die für Arbeitnehmer des Freistaates Bayern geltenden Bestimmungen anzuwenden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Aufwendungen im Sinne der §§ 31–38, 39 Satz 3 der Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern (BayBhV) sowie Aufwendungen für einen Schwangerschaftsabbruch bei sozialer Indikation sind nicht beihilfefähig. <sup>3</sup>Für die Gewährung von Unterstützungen finden die beim Dienstgeber geltenden Regelungen Anwendung.

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

(3) <sup>1</sup>Die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger bzw. Angehörige bei einem bzw. einer Beihilfeberechtigten, der bzw. die nach anderen als kirchlichen Vorschriften Beihilfe erhält, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit nach kirchlichen Vorschriften aus. <sup>2</sup>Familienangehörige von pflichtversicherten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen haben dem Grunde nach keinen höheren Beihilfeanspruch als der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin selbst.

(4) <sup>1</sup>Privat krankenversicherte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben Anspruch auf Beihilfe wie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Freistaates Bayern, die den Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die bereits vor dem 1. April 2003 den Beitragszuschuss des Dienstgebers nach § 257 SGB V nicht in Anspruch genommen haben.

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

(6) <sup>1</sup>Der Anspruch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin auf Beihilfe erlischt für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternzeit. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (§ 2 DiVO) ausgeübt wird. <sup>3</sup>Angehörige eines Dienstnehmers bzw. einer Dienstnehmerin, die vor Beginn ihrer Elternzeit oder ihres Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, werden während ihrer Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige.

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

(8) <sup>1</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfavorschriften schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen



Beihilfeanspruch aus. <sup>2</sup>Eine Beihilfeberechtigung ist gegeben, wenn ein Anspruch auf Beihilfe aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften, kirchlicher Vorschriften oder privatrechtlicher Rechtsbeziehungen nach einer den Beihilfevorschriften des Bundes/Landes vergleichbaren Regelung besteht. <sup>3</sup>Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienst-/Arbeitsverhältnis jeden anderen Beihilfeanspruch aus.

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

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

**§ 30 Besondere Zahlungen (Ergänzung zu § 23 TV-L).** (1) Nach § 23 Absatz 1 TV-L wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) <sup>1</sup>Ein Betrag in Höhe des Anspruchs auf vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 kann auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin für die betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung verwendet werden (§ 1 ARR BetrAV), wenn der umgewandelte Betrag mindestens 20 € monatlich beträgt. <sup>2</sup>Dadurch erlischt der Anspruch nach Absatz 1. <sup>3</sup>Für die Anspruchsvoraussetzungen gilt Absatz 1 entsprechend.“

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

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

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

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

(3) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen.

**§ 32 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (anstelle von § 25 TV-L).** (1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin wird bei der *Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK)* nach Maßgabe der Satzung (*KZVK-Satzung*) versichert.

(2) <sup>1</sup>Dem beitragsfrei pflichtversicherten Dienstnehmer bzw. der beitragsfrei pflichtversicherten Dienstnehmerin, der bzw. die die Wartezeit nach § 32 *KZVK-Satzung* nicht erfüllt hat, werden die nach § 18 Abs. 2 DiVO in der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung geleisteten Beiträge sowie die nach § 18 Abs. 2 DiVO in der bis 31. Dezember 2001

geltenden Fassung als Umlagebeteiligung geleisteten Beiträge auf schriftlichen Antrag erstattet, wenn seit dem Ende der Versicherungspflicht (§ 20 *KZVK-Satzung*) 24 Kalendermonate abgelaufen sind und in diesem Zeitraum nicht erneut eine Versicherungspflicht zur *KZVK* oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Überleitungsabkommen im Sinne des § 27 *KZVK-Satzung* oder entsprechender Vorschriften besteht, begründet worden ist.<sup>2</sup> Der Antrag auf Beitragserstattung gilt für alle von dem Dienstnehmer bzw. von der Dienstnehmerin selbst getragenen Beiträge im Sinne des Unterabsatzes 1 und kann nicht widerrufen werden.

<sup>3</sup> Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet.<sup>4</sup> Soweit von mehreren Dienstgebern Beiträge im Sinne des Unterabsatzes 1 einbehalten wurden, ist die Erstattung gegenüber jedem dieser Dienstgeber gesondert geltend zu machen.<sup>5</sup> Der Erstattungsanspruch verfällt, wenn der Antrag nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Entstehen des Anspruchs gestellt wird.<sup>6</sup> Stirbt der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin nach Antragstellung, aber vor Beitragserstattung, gehen die Ansprüche auf die Hinterbliebenen über, die betriebsrentenberechtigt wären, wenn die Wartezeit erfüllt wäre.<sup>7</sup> Mit der Zahlung an einen der Hinterbliebenen erlischt der Anspruch der übrigen Berechtigten.

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

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

(1a) Anstelle von § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L gilt folgende Regelung:

„<sup>1</sup> Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch ab dem Jahr 2012 30 Arbeitstage.<sup>2</sup> Für ab 1. Juli 2012 neu eingestellte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 29 Arbeitstage; § 39 Abs. 3 Satz 3 DiVO gilt entsprechend.“

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

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie dem Jugendarbeitsschutzgesetz und der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch bleibt hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig eingebracht werden kann, dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabs. 1.

**§ 34 Zusatzurlaub (Ergänzung zu § 27 TV-L).** In § 27 Abs. 1 Satz 1 TV-L werden die Worte „Beamten des jeweiligen Landes jeweils“ durch die

Worte „Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ ersetzt.

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

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

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

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

(4) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit.

**§ 36 Arbeitsbefreiung (Ergänzung zu § 29 TV-L).** (1) <sup>1</sup>Als Fall des § 29 Abs. 1 TV-L gilt auch der Tag der kirchlichen Trauung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin. <sup>2</sup>Die Freistellung vom Dienst beträgt hierfür einen Arbeitstag. <sup>3</sup>Fällt der Tag der kirchlichen Trauung auf einen dienstfreien Tag, so kann die Freistellung innerhalb eines Monats nach der kirchlichen Trauung erfolgen.

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

- a) zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe, soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können,
- b) zur Teilnahme an kirchengerichtlichen Verfahren als Beistand gemäß § 61 Abs. 4 des Mitarbeitervertretungsgesetzes) und § 8 der Verordnung über das Schlichtungsverfahren für kirchliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an höchstens jeweils drei Verhandlungstagen im Kalenderjahr.

(3) <sup>1</sup>Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die in Verbänden organisiert sind, die nach § 6 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz Vertreter in die ARK Bayern entsenden, sollen zur Wahrnehmung ihrer Mitgliedschaftsrechte bis zu einem Tag pro Jahr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erhalten. <sup>2</sup>Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die in Organen der Verbände gemäß Satz 1 tätig sind, erhalten für diese Tätigkeit bis zu 6 Tagen pro Jahr Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

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

**§ 37 Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 30 TV-L).** (1) Es finden die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung (§ 30 Abs. 1 TV-L).

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

(3) Anstelle von § 30 Abs. 5 TV-L gilt folgende Regelung:

„Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (§ 39 Abs. 3 DiVO)

bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsabschluss,

von mehr als einem Jahr 6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren 3 Monate,

von mindestens 8 Jahren 4 Monate,

von mindestens 10 Jahren 5 Monate,

von mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

**§ 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Ergänzung zu § 33 TV-L).** § 33 Abs. 5 TV-L findet mit folgender Ergänzung Anwendung:

„In dem Dienstvertrag können die Vorschriften der kirchlichen Dienstvertragsordnung, des TV-L und des TVÜ-Länder ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden, als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin entspricht. Dies gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, mit denen ein Dienstverhältnis begründet wird, nachdem sie das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben.“

**§ 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses (anstelle von § 34 TV-L).** (1)

<sup>1</sup>Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Dienstverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3)

bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsabschluss,

von mehr als einem Jahr 6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren 3 Monate,

von mindestens 8 Jahren 4 Monate,

von mindestens 10 Jahren 5 Monate,

von mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) <sup>1</sup>Dienstverhältnisse von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Abs. 3) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Regelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 35 DiVO, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

<sup>3</sup>Als Zeiten bei demselben Dienstgeber gelten auch Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stif-

ten sowie ihren Einrichtungen und ihres Diakonischen Werkes (§ 2 DiVO). <sup>4</sup>Sonstige Zeiten bei anderen kirchlichen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern können mit Zustimmung des Landeskirchenrats auf die Beschäftigungszeit angerechnet werden.

<sup>5</sup>Durch die Anrechnung dieser Zeiten auf die Beschäftigungszeit bleibt § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz unberührt.

(4) <sup>1</sup>Zeiten, die einer Beendigung des Dienstverhältnisses mittels Auflösungsvertrages und Zahlung einer Abfindung bzw. einem Abfindungsanspruch gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz vorausgehen, werden nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup>Dies gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vergleich und Zahlung einer Abfindung oder Feststellung eines Arbeitsgerichtes gemäß § 9 Kündigungsschutzgesetz.

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

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

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

**§ 42 Begriffsbestimmungen (Ergänzung zu § 38 TV-L).** (1) Ergänzend zu § 38 Abs. 1 TV-L gilt folgende Regelung:

„Für die kirchlichen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinne von § 2 DiVO gelten die Regelungen des Tarifgebietes West.“

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

**§ 43 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (Ergänzung zu § 44 Nr. 4 TV-L).** Im Klammerzusatz werden die Worte „31. Juli“ durch die Worte „31. August“ ersetzt.

### III. Sonstige Rechtsverhältnisse

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

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

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

(3) <sup>1</sup>Das Dienstverhältnis der sonstigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit nicht im Dienstvertrag anderes vereinbart wird. <sup>2</sup>Bei der Bemessung der Vergütung sind der Umfang und die Art der Arbeitsleistung sowie die wirtschaftliche Lage des Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

§ 45 **Studierende.** <sup>1</sup>Abschnitt II. gilt nicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind, wenn deren Dienstverhältnis mit ihrer Eigenschaft als Studierende in Zusammenhang steht. <sup>2</sup>Das Dienstverhältnis dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. <sup>3</sup>Die Vergütung ist als Einzelstundenvergütung in Anlehnung an ortsübliche Stundenvergütungen für vergleichbare Tätigkeiten festzusetzen.

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

#### 1. Allgemeine Bestimmungen

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

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

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

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

(2) <sup>1</sup>Der TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO über den 31. Dezember 2007 hinaus besteht und die nach diesem Zeitpunkt im Anschluss zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO wechseln. <sup>2</sup>Nummer 1 der Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend.

(3) *(aufgehoben)*

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

**§ 48 Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TV-L (Ergänzung zu § 2 TVÜ-Länder).** § 2 TVÜ-Länder gilt mit der Maßgabe, dass die Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung zum 1. Januar 2008 in Kraft tritt.

**§ 49 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen (Ergänzung zu § 4 TVÜ-Länder).** (1) <sup>1</sup>§ 4 Abs. 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der stationären Altenpflege und in der Gemeindekrankenpflege, deren Eingruppierung sich nach Einzelgruppenplänen zur AVR in der für das Diakonische Werk Bayern bis zum 30. 6. 2007 geltenden Fassung richtet (Abschnitt 10 Nrn. 3, 4 des Gruppenplans).

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

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

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

(2) Anstelle von § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder gilt folgende Regelung:  
„Übergeleitet wird derjenige Anteil des Unterschiedsbetrags zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags (ehegattenbezogener Bestandteil des Ortszuschlags), auf den im Dezember 2007 ein Rechtsanspruch besteht (§ 16b DiVO in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung).“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

(5) *(aufgehoben)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„§ 13 Abs. 3 TVÜ-Länder findet keine Anwendung, wenn die Versicherungsfreiheit nach dem 31. Dezember 1995 eingetreten oder die Befreiung von der Versicherungspflicht nach diesem Zeitpunkt erfolgt ist“.

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

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

**§ 58 Beschäftigungszeit (anstelle von § 14 TVÜ-Länder).** (1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach Maßgabe der jeweiligen Arbeitsrechtsregelungen (§ 11 DiVO, § 8 ARR-Arb in den am 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen) und sonstigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 39 Abs. 3 DiVO berücksichtigt.

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

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

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

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

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

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

„§ 13 Abs. 1 und Abs. 1a DiVO gelten in den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen über den 31. Dezember 2007 hinaus bis zum 31. Dezember 2011 fort.

Die Anlage 1 (Gruppenplan) zu § 13 Abs. 1 DiVO findet weiterhin bis zum 31. Dezember 2011 Anwendung“.

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

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

(3) <sup>1</sup>Bei Vorliegen von variablen Tarifmerkmalen, die von sich aus ohne weiteres Zutun des Dienstgebers Schwankungen und Veränderungen unterworfen sind, werden im Falle der Rückgruppierung die in der höheren Entgeltgruppe verbrachten Vordienstzeiten angerechnet. <sup>2</sup>Wenn nach dem bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Recht bzw. nach dem Überleitungsrecht dadurch ein Bewährungsaufstieg bzw. ein Fallgruppenbewährungsaufstieg erreicht worden wäre bzw. wird, wird dieser bei der Eingruppie-

---

\*

zung berücksichtigt. <sup>3</sup>Dies gilt entsprechend für die Gewährung von Vergütungsgruppenzulagen. <sup>4</sup>§ 9 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder gilt entsprechend.

(4) Nr. 2 der Protokollnotiz zu Teil II G der Anlage 1 a zum BAT werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung werden

- Kinder ab drei Jahren mit dem Faktor 1,0,
- Kinder unter drei Jahren mit dem Faktor 2,0 und
- behinderte oder von wesentlicher Behinderung bedrohte Kinder im Sinne von § 53 SGB XII mit dem Faktor 3,0 gerechnet. Art. 21 Abs. 5 Sätze 4 und 5 BayKiBiG gilt entsprechend.“

(5) <sup>1</sup>Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden vorläufig der Entgeltgruppe 5 zugeordnet (Anlage 4 Teil A. TVÜ-Länder).

<sup>2</sup>Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, werden vorläufig der Entgeltgruppe 8 zugeordnet (Anlage 4 Teil A. TVÜ-Länder).

<sup>3</sup>Alle zwischen dem 1. November 2009 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.

(6) <sup>1</sup>Angestellte als Leiter/-innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 bis 99 Plätzen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 9 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 9 und der Entgeltgruppe 10 der ihnen zustehenden Stufe.

<sup>2</sup>Angestellte als Leiter/-innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 bis 179 Plätzen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 10 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 10 und der Entgeltgruppe 11 der ihnen zustehenden Stufe.

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

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

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

**§ 64 Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 (anstelle von § 29a TVÜ-Länder<sup>3</sup>).** (1) <sup>1</sup>Für in die DiVO in der ab 1. Januar 2008 geltenden Fassung übergeleitete und für zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2011 neu eingestellte Dienstnehmer und

Dienstnehmerinnen gelten für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2012 § 20 Abs. 1 DiVO in der ab 1. Januar 2012 geltenden Fassung, §§ 12, 13 TV-L, die Anlage 1 zu § 20 Abs. 1 DiVO und/oder die Entgeltordnung zum TV-L. <sup>2</sup>Hängt die Eingruppierung nach § 20 DiVO, §§ 12, 13 TV-L von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2012 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Anlage 1 zu § 20 Absatz 1 DiVO und/oder die Entgeltordnung zum TV-L bereits seit dem Beginn des Dienstverhältnisses gegolten hätte.

(2) <sup>1</sup>In die DiVO in der ab 1. Januar 2008 geltenden Fassung übergeleitet und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von § 2 DiVO über den 31. Dezember 2011 hinaus fortbesteht, und die am 1. Januar 2012 unter den Geltungsbereich der DiVO fallen, sind – jedoch unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit – zum 1. Januar 2012 in die Anlage 1 zu § 20 Absatz 1 DiVO und/oder die Entgeltordnung zum TV-L übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. <sup>2</sup>Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe in Abweichung von § 16 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 TV-L besondere Stufenregelungen nach den Anlagen 2, 4 oder 5 zum TVÜ-Länder geknüpft waren, gelten diese für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit fort. <sup>3</sup>Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 1 zu § 20 Abs. 1 DiVO und/oder der Entgeltordnung zum TV-L in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2012 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin bestehen; § 9 Abs. 4 TVÜ-Länder bleibt unberührt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend, wenn besondere Entgeltbestandteile in der Anlage 1 zu § 20 Abs. 1 DiVO und/oder in der Entgeltordnung zum TV-L nicht mehr vereinbart sind.

**Amtl. Anm. zu Absatz 2:**

<sup>1</sup>Die vorläufige Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach der Anlage 2 oder 4 TVÜ-Länder gilt als Eingruppierung. <sup>2</sup>Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Anlage 1 zu § 20 Abs. 1 DiVO und/oder in die Entgeltordnung nicht statt.

(3) <sup>1</sup>Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 nach der Anlage 1 zu § 20 Abs. 1 DiVO und/oder der Entgeltordnung zum TV-L eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 20 Abs. 1 DiVO, § 12 TV-L ergibt. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 TV-L). <sup>3</sup>War der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er bzw. sie abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. <sup>4</sup>Dienstnehmern bzw. den Dienstnehmerinnen im Sinne von Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung zum TV-L werden übertariflich gewährte Leistungen auf den Höhergruppierungsgewinn angerechnet. <sup>5</sup>Satz 1 gilt für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgrup-

penzulage entsprechend, sofern bei Eingruppierungen zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2011 die vergleichbare Vergütungsgruppenzulage aufgrund von § 17 Abs. 5 TVÜ-Länder nicht mehr gezahlt wurde.

(4) <sup>1</sup>Der Antrag nach Absatz 3 Satz 1 und/oder nach Absatz 3 Satz 5 kann nur bis zum 30. Juni 2013 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2012 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 zu § 20 Abs. 1 DiVO und/oder der Entgeltordnung zum TV-L eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 3 Satz 2 und 3 unberücksichtigt. <sup>2</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2012, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2012 zurück.

(5) Abweichend von den Absätzen 2 und 3 sind Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ-Länder stufen- gleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufen- laufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht für Beschäftigte, die unter § 17 Absatz 10 TVÜ-Länder fallen.

(6a) Für Beschäftigte, die gemäß Teil II Abschnitt B der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert sind, gilt Absatz 4 mit folgenden Maßgaben:

a) Anstatt bis zum 30. Juni 2013 kann der Antrag gemäß Satz 1 bis zum 31. Dezember 2013 gestellt werden.

b) Erfolgt bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis nach Satz 2 die Wiederaufnahme der Tätigkeit bis zum 31. Dezember 2012, kann der Antrag bis zum 31. Dezember 2013 gestellt werden; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2012 zurück.

(7) <sup>1</sup>Eingruppierungen nach § 13 Abs. 2 DiVO in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung und § 20 Abs. 2 DiVO in der bis zum 31.12.2011 geltenden Fassung bleiben unberührt. <sup>2</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

(8) Zulagen nach § 13 Abs. 3 DiVO in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung und § 20 Abs. 3 DiVO in der bis zum 31. Dezember 2011 geltenden Fassung werden bei Neueingruppierungen auf den Höhergruppierungsgewinn angerechnet.

#### **Amtl. Anm. zu § 64:**

<sup>1</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern erkennt die Komplexität der Verhandlungsmaterie an. <sup>2</sup>Sie wird gegebenenfalls nicht erkannte Regelungslücken auf der Basis des Überleitungsrechts lösen. <sup>3</sup>Entsprechende Anträge sind an die Geschäftsführung der ARK, Landeskirchenamt München, Katharina-von-Bora-Straße 11 bis 13, zu richten.

## **V. Inkrafttreten**

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

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft:

- a) die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 3. November 1975, zuletzt geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 23. November 2007, veröffentlicht durch Bek vom 7. Dezember 2007 (KABI 2008 S. 26), nach Maßgabe von § 60,
- b) die Arbeitsrechtsregelung über die Rechtsverhältnisse der Arbeiter und Arbeiterinnen im Kirchendienst vom 17. 3. 1992, zuletzt geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 11. Oktober 2006, veröffentlicht durch Bek vom 8. November 2006 (KABI S. 364).

**Anlage 1**  
**(Anlage zu § 20 Absatz 1 der Dienstvertragsordnung)**

**Gruppenplan**

**Vorbemerkung:**

<b>Abschnitt</b>	<b>Berufsgruppen</b>
1	Katechetinnen und Katechetinnen auf Dienstvertrag
2	Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag
3	Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen
4	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Jugend- und/oder Gemeindegemeinschaft
4a	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Seelsorgedienst (insbesondere in der Alten- und Krankenseelsorge)
5	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Erwachsenenbildung
5a	Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen
6	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Verwaltungsdienst
7	Kirchner und Kirchnerinnen, Hausmeister und Hausmeisterinnen; Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Friedhofsdienst
8	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Steuerverwaltung bei den Evangelisch-Lutherischen Kirchensteuerämtern
9	Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen; Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde; Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen
10	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Forschung und Lehre an Hochschulen
11	Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Alten – und Gemeindegemeinschaftspflege
12	Leitungen von Kindertagesstätten

**1. Katechetinnen und Katechetinnen auf Dienstvertrag**

**Vorbemerkungen:**

1. Kirchliche Vordienstzeiten bei demselben Dienstgeber bzw. einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO in einer vergleichbaren Vergütungsgruppe (Anlage 2 Teil A bzw. Anlage 4

- TVÜ-Länder) bei vergleichbarer Tätigkeit werden beim Zeitaufstieg berücksichtigt.
2. § 53 DiVO i. V. m. § 8 TVÜ-Länder gilt entsprechend. Nach den Überleitungsvorschriften noch zu vollziehende Aufstiege sind in Anlehnung an Abschnitt 1 der Anlage 1 (Gruppenplan) in der bis zum 31. August 2008 geltenden Fassung zu vollziehen, wenn dies für die Dienstnehmer bzw. für die Dienstnehmerinnen günstiger ist.
  3. Sofern Katecheten und Katechetinnen mit mindestens 50 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit Aufgaben in der Verwaltung erledigen, gilt Abschnitt 6 dieser Anlage.

#### **Entgeltgruppe 6<sup>1</sup>**

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

#### **Entgeltgruppe 8**

1. Katecheten und Katechetinnen, die den Grundkurs für Katecheten und Katechetinnen gemäß der Prüfungsordnung oder die den katechetischen Oberkurs der religionspädagogischen Arbeitsstelle München erfolgreich abgeschlossen haben, sowie Katecheten und Katechetinnen mit einer vergleichbaren katechetischen Prüfung.
2. Katecheten und Katechetinnen mit einer vom Landeskirchenrat anerkannten Prüfung als Gemeindeglied / Gemeindeglied bzw. als Gemeindeglied/Gemeindeglied.
3. Katecheten und Katechetinnen, die die katechetische Aufnahmeprüfung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern oder eine vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannte Prüfung abgelegt haben.
4. Katecheten und Katechetinnen, die die katechetische „B (2)-Prüfung“ in Berlin oder eine vergleichbare Prüfung abgelegt haben.

#### **Entgeltgruppe 9**

1. Katecheten und Katechetinnen, die die erste Prüfung für das Lehramt an Grund-, Haupt-, Förderschulen oder eine vergleichbare Prüfung (Lehramt für Realschulen, Berufsschulen oder Gymnasien; Theologische Aufnahmeprüfung) abgelegt haben.
2. Diakone und Diakoninnen mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen.

#### **Entgeltgruppe 10**

Katecheten und Katechetinnen, die die zweite Prüfung für das Lehramt an Grund-, Haupt-, Förderschulen oder eine vergleichbare Prüfung (Lehramt für Realschulen, Berufsschulen oder Gymnasien; Theologische Anstellungsprüfung) abgelegt haben.

---

<sup>1</sup> Gestrichen mit Wirkung vom 1.1.2013; Dienstverhältnisse, die bis 31. Dezember 2012 in der Entgeltgruppe 6 der Anlage 1 Abschnitt 1 zu § 20 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung eingruppiert waren, bleiben von der Rechtsänderung unberührt.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Katecheten und Katechetinnen der Entgeltgruppe 10, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 13 Punkte erhalten haben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.
2. Katecheten und Katechetinnen der Entgeltgruppe 10, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.
3. Katecheten und Katechetinnen der Entgeltgruppe 10, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.
4. Katecheten und Katechetinnen der Entgeltgruppe 10, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.

## **2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag**

### **Vorbemerkungen:**

1. Kirchliche Vordienstzeiten bei demselben Dienstgeber bzw. einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Sinne von § 2 Abs. 1 DiVO in einer vergleichbaren Vergütungsgruppe (Anlage 2 Teil A bzw. Anlage 4 TVÜ-Länder) bei vergleichbarer Tätigkeit werden beim Zeitaufstieg berücksichtigt.
2. § 53 DiVO i. V. m. § 8 TVÜ-Länder gilt entsprechend. Nach den Überleitungsvorschriften noch zu vollziehende Aufstiege sind in Anlehnung an Abschnitt 2 der Anlage 1 (Gruppenplan) in der bis zum 31. August 2008 geltenden Fassung zu vollziehen, wenn dies für die Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerinnen günstiger ist.
3. Sofern Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit mindestens 50 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit Aufgaben in der Verwaltung erledigen, gilt Abschnitt 6 dieser Anlage.

### **Entgeltgruppe 9**

Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener (Fach-) Hochschulbildung an der Augustana-Hochschule bzw. an der Evangelischen Hochschule Nürnberg (Fakultät Religionspädagogik, Bildungsarbeit und Diakonie) oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen (Fach-) Hochschulbildung.

### **Entgeltgruppe 10**

1. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, die die katechetische Anstellungsprüfung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern oder eine vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannte religionspädagogische Fachausbildung haben.
2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener (Fach-)Hochschulbildung an der Augustana-Hochschule bzw. an der Evangelischen Hochschule Nürnberg (Fakultät Religionspädagogik, Bildungsarbeit und Diakonie) und bestandener Anstellungsprü-



fung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen (Fach-) Hochschulausbildung und bestandener Anstellungsprüfung.

### **Entgeltgruppe 11**

1. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der Entgeltgruppe 10, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung mindestens 13 Punkte erhalten haben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.
2. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der Entgeltgruppe 10, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 11 oder 12 Punkte erhalten haben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.
3. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der Entgeltgruppe 10, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 9 oder 10 Punkte erhalten haben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.
4. Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der Entgeltgruppe 10, bei einem in Bezug auf die Unterrichtspflichtzeit überwiegenden Einsatz im Religionsunterricht oder auf einer entsprechend bewerteten Stelle, die bei der letzten dienstlichen Beurteilung 7 oder 8 Punkte erhalten haben, nach achtjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe der Stufe 5.

### **Entgeltgruppe 12**

Religionspädagogen und Religionspädagoginnen der Entgeltgruppe 11 nach mindestens einjähriger Tätigkeit in dieser Entgeltgruppe, wenn ihnen eine Stelle nach Anlage 1 der Durchführungsverordnung zum Religionspädagogengesetz übertragen wurde. Für Tätigkeiten, die nicht in dieser Anlage aufgeführt sind, ist die Entgeltgruppe unter den Voraussetzungen von Satz 1 entsprechend der Verantwortung und Leistung festzulegen.

## **3. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen**

### **Vorbemerkung:**

Die beiden Stellvertretungen des Landeskirchenmusikdirektors bzw. der Landeskirchenmusikdirektorin erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von Euro 159,-. Die Beträge nehmen an den Tarifierhöhungen teil und werden jeweils auf volle Euro aufgerundet. (**Amtl. Anm. 1**)

### **Entgeltgruppe 9**

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

#### **Entgeltgruppe 10**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der EG 9 mit Dekanatskantorat oder einer anderen gleichwertigen Tätigkeit. (**Amtl. Anm. 2**)

#### **Entgeltgruppe 11**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen deren, Tätigkeit sich nach landeskirchlichem Stellenplan durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 heraushebt.

#### **Entgeltgruppe 12**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der EG 11, in einem nach landeskirchlichem Stellenplan besonders herausragenden Aufgabenbereich.

#### **Entgeltgruppe 13**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit Bewerbungs- bzw. Anstellungsfähigkeit A in A-Stellen.

#### **Entgeltgruppe 14**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der EG 13, deren Tätigkeit sich nach landeskirchlichem Stellenplan durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 13 heraushebt.

#### **Entgeltgruppe 15**

Landeskirchenmusikdirektor bzw. Landeskirchenmusikdirektorin.

**Amtl. Anm. 1:** Der Landkirchenmusikdirektor hatte bis 31. Dezember 2011 Anspruch auf eine monatliche Funktionszulage. Sie betrug im Dezember 2011 Euro 220,-. Die Zulage wird als Besitzstand ab 1. Januar 2012 (225,- Euro) für die Dauer dieser Tätigkeit personenbezogen weitergezahlt. Der Betrag nimmt an den Tariferhöhungen teil und wird jeweils auf volle Euro aufgerundet.

**Amtl. Anm. 2:** Zum Dekanatskantorat gehört auch die kirchenmusikalische Ausbildung geeigneter Personen. Zum Pflichtstundenmaß, zur Unterrichtsdauer und zum Zusatzunterricht siehe die Amtl. Anm. zu Nr. 15 Buchst. a der Allgemeinen Dienstanweisung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen (KM DA). Ob eine andere gleichwertige Tätigkeit vorliegt, stellt das Landeskirchenamt nach Stellungnahme des Landeskirchenmusikdirektors bzw. der Landeskirchenmusikdirektorin fest.

### **4. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Jugend- und/oder Gemeindegarbeit**

**Vorbemerkungen:**

1. Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener (Fach-) Hochschulausbildung an der Augustana-Hochschule bzw. an der Evangelischen Hochschule Nürnberg (Fakultät Religionspädagogik, Bildungsarbeit und Diakonik) oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen (Fach-) Hochschulausbildung und bestandener Anstellungsprüfung bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 2 „Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag“ des Gruppenplans.
2. Sofern Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eine andere Ausbildung als die in den EG 8 bis 9 genannten absolviert haben, entscheidet auf Antrag das Landeskirchenamt unter Berücksichtigung der Ausbildungsdauer und den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen über die Gleichwertigkeit der absolvierten Ausbildung mit einer der in den EG 8 bis 9 genannten Ausbildungen.
3. Die Eingruppierung der Jugendbildungsreferenten bzw. Jugendbildungsreferentinnen in der Berufsschüler- und Industriejugendarbeit bestimmt sich nach diesem Abschnitt.
4. Eine abgelegte biblisch-theologische Ergänzungsprüfung steht einer abgeschlossenen Fortbildung in den ersten Berufsjahren gleich.

#### **Entgeltgruppe 5**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ohne Abschluss einer der in den EG 6 bis 9 genannten Ausbildungen.

#### **Entgeltgruppe 6**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsankennungs-jahr oder im ersten Berufsjahr. **(Amtl. Anm. 1)**

#### **Entgeltgruppe 8**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsankennungs-jahr. **(Amtl. Anm. 1)**
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Abschlussprüfung im Studiengang Sozialpädagogik/Sozialarbeit bis zur staatlichen Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin.

#### **Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung und nach abgeschlossenem Berufsankennungs-jahr oder nach dem ersten Berufsjahr. **(Amtl. Anm. 1)**
2. mit staatlicher Anerkennung als Erzieher
3. Handwerksmeister in Jugendwerkstätten (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

#### **Entgeltgruppe 9**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

- a) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss des Berufsanererkennungsjahres (**Amtl. Anm. 1**),
- b) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter,
- c) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone,
- d) mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge, jedoch ohne erfolgreich abgelegte Anstellungsprüfung (Amtl. Anm. 2) und entsprechender Tätigkeit (**Amtl. Anm. 3**).

### **Entgeltgruppe 10**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der EG 9 Fallgruppe a bis d mit bereits teilweise abgeleiteter Fortbildung in den ersten Berufsjahren (**Amtl. Anm. 4**) und mit schwierigen Tätigkeiten

- a) in Ämtern, Werken und Diensten (**Amtl. Anm. 5**),
- b) als Dekanatsjugendreferenten und Dekanatsjugendreferentinnen in mittleren und großen Dekanatsbezirken und Regionaljugendreferenten und Regionaljugendreferentinnen in Prodekanatsbezirken (**Amtl. Anm. 5**),
- c) in sonstigen Arbeitsbereichen in der Gemeinde- und/oder Jugendarbeit (**Amtl. Anm. 5**).

### **Entgeltgruppe 11**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppen a bis c heraushebt

- a) in Ämtern, Werken und Diensten (**Amtl. Anm. 4, 6**),
- b) als Dekanatsjugendreferenten und Dekanatsjugendreferentinnen in großen Dekanatsbezirken (**Amtl. Anm. 4, 6**),
- c) in sonstigen herausgehobenen Arbeitsbereichen in der Gemeinde- und/oder Jugendarbeit (**Amtl. Anm. 4, 6**).

### **Entgeltgruppe 12**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener Fortbildung in den ersten Berufsjahren (**Amtl. Anm. 4**), deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppen a und b heraushebt

- a) als Dekanatsjugendreferenten oder Dekanatsjugendreferentinnen in den (Gesamt-) Dekanatsbezirken München und Nürnberg,
- b) in großen Ämtern, Werken und Diensten (jeweils auf Landesebene; **Amtl. Anm. 7**).

**Amtl. Anm. 1:** Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindearbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht, abgedruckt *im Anschluss an diesen Abschnitt 4*.

**Amtl. Anm. 2:** Sofern diese Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen überwiegend im Religionsunterricht eingesetzt sind, bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 1 des Gruppenplans.

**Amtl. Anm. 3:** Eine entsprechende Tätigkeit, das heißt, die Normaltätigkeit, ist gegeben, wenn ein Schwierigkeitsgrad vorliegt, der dem Ausbildungsniveau einer Fachhochschule (Fachbereich Sozialwesen) oder einer entsprechenden biblisch-theologischen oder sonstigen kirchlichen Ausbildungsstätte entspricht. Tätigkeiten in diesem Sinne sind zum Beispiel die

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

**Amtl. Anm. 4:** Die näheren Einzelheiten der Fortbildung in den ersten Berufsjahren und deren Abschluss sind in der Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in den ersten Berufsjahren (FEB) bzw. in der Fortbildungsordnung für Diakone und Diakoninnen in den ersten Dienstjahren (FED) geregelt. Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge, jedoch ohne erfolgreich abgelegte Anstellungsprüfung, gelten die Regelungen in der FEB<sup>2)</sup> entsprechend.

**Amtl. Anm. 5:** Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der Amtlichen Fußnote 3 zur EG 9 voraus. Schwierige Tätigkeiten sind nicht schon deswegen gegeben, weil sie unter ungünstigen, belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden müssen. Die Schwierigkeit muss sich vielmehr unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben. Tätigkeiten in diesem Sinne sind z.B. die

- a. Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der EG 9 (Teilzeitbeschäftigte zählen nur anteilig),
- b. Arbeit mit geistig oder körperlich Behinderten im Rahmen der offenen Behindertenarbeit,
- c. zentrale Beratung von ausländischen Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Jugendsozialarbeit,
- d. Tätigkeit in der sozialpädagogischen Familienhilfe,
- e. Leitung einer Freizeittagesstätte/eines Jugendzentrums für offene Jugendarbeit o. ä. (soweit nicht die Voraussetzungen für die EG 11 Fallgruppe 1 gegeben sind),
- f. Leitung eines Treffpunktes für alleinerziehende Mütter und Väter (soweit nicht die Voraussetzungen für die EG 11 Fallgruppe 1 gegeben sind),
- g. Ausbildung und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern.

**Amtl. Anm. 6:** Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden.

„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der EG 10 Fallgruppen a bis c. Die besondere Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit. Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z.B. handeln um:

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

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

**Amtl. Anm. 7:** Die Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt eine besonders gewichtige Heraushebung aus der Summe der Anforderungen der EG 11 Fallgruppen a und b voraus. Es erfasst deshalb nur die Inhaber besonders herausragender Spitzenstellen auf Landesebene und höchstens je eine Person in den Dekanatsbezirken München und Nürnberg.

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

##### **Vorbemerkung:**

Sofern Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eine andere Ausbildung als die in der Entgeltgruppe 9 genannten absolviert haben, entscheidet auf Antrag das Landeskirchenamt, unter Berücksichtigung der Ausbildungsdauer und der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse, über die Gleichwertigkeit der absolvierten Ausbildung mit den in der Entgeltgruppe 9 genannten Ausbildungen.

##### **Entgeltgruppe 9**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

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

##### **Entgeltgruppe 10**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der EG 9 Fallgruppen a bis e und abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. KSA - Ausbildung,

heilpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychiatrische Ausbildung) (**Amtl. Anm. 1, 2 und 3**).

**Amtl. Anm. 1:** Ein abgeschlossenes Theologiestudium im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt grundsätzlich nur vor, wenn die theologische Aufnahmeprüfung bestanden worden ist. Der Landeskirchenrat kann im Einzelfall eine andere theologische Prüfung für die Eingruppierung als gleichwertig anerkennen.

**Amtl. Anm. 2:** Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindearbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht, abgedruckt im Anschluss an Abschnitt 4.

**Amtl. Anm. 3:** Eine zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt, ausgenommen die KSA-Ausbildung, nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.

## **5. Angestellte in der Erwachsenenbildung**

### **Vorbemerkungen:**

1. Dieser Abschnitt gilt nur für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die mit mindestens 50 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit pädagogische Aufgaben in Bildungswerken, Bildungszentren, Familienbildungsstätten und ähnlichen Einrichtungen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wahrnehmen.
2. Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossener (Fach-) Hochschulausbildung an der Augustana-Hochschule bzw. an der Evangelischen Hochschule Nürnberg (Fakultät Religionspädagogik, Bildungsarbeit und Diakonie) und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Fachhochschulausbildung und bestandener Anstellungsprüfung bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 2 Religionspädagogen auf Dienstvertrag des Gruppenplans.
3. Für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der in Nr. 1 genannten Einrichtungen, die mit mindestens 50 v. H. ihrer gesamten Tätigkeit Aufgaben in der Verwaltung erledigen, gilt Abschnitt 6 dieser Anlage.
4. Sofern ausnahmsweise Meister/-innen als pädagogische Mitarbeiter/-innen beschäftigt werden, bestimmt sich ihre Eingruppierung nach Teil III der Entgeltordnung zum TV-L.

### **Entgeltgruppe 6**

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

### **Entgeltgruppe 8**

Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen

- a) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung im Berufsanererkennungsjahr, (**Amtliche Fußnote 1**)
- b) mit einschlägiger Meisterprüfung und pädagogischer Zusatzausbildung. (**Amtl. Anm. 2**)

#### **Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)**

Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen

- a) mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung und nach abgeschlossenem Berufsanererkennungsjahr oder nach dem ersten Berufsjahr, (**Amtl. Anm. 1**)
- b) mit einer einschlägigen, abgeschlossenen Fachschulausbildung und pädagogischer Zusatzausbildung, (**Amtl. Anm. 2 und 3**)
- c) mit staatlicher Anerkennung als Erzieher/-innen. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

#### **Entgeltgruppe 9**

Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen

- a) mit einschlägiger, abgeschlossener Fachhochschulausbildung in den Fachbereichen Sozialwesen oder Religionspädagogik und entsprechender Tätigkeit, (**Amtl. Anm. 4**)
- b) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss des Berufsanererkennungsjahres und entsprechender Tätigkeit, (**Amtl. Anm. 1 und 4**)
- c) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung, gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone, und entsprechender Tätigkeit. (**Amtl. Anm. 4**)

#### **Entgeltgruppe 10**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der EG 9 Fallgruppen a bis c, denen die pädagogische Leitung einer kleinen Erwachsenenbildungseinrichtung auf DekanatsEbene mit schwierigen Tätigkeiten übertragen worden ist. (**Amtl. Anm. 5**)
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der EG 9 Fallgruppen a bis c mit schwierigen Tätigkeiten. (**Amtl. Anm. 5**)

#### **Entgeltgruppe 11**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der EG 9 Fallgruppe a bis c mit abgeschlossener Fortbildung, denen die pädagogische Leitung einer mittelgroßen Erwachsenenbildungseinrichtung auf Dekanatsbezirksebene oder einer Familienbildungsstätte übertragen worden ist und deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 Fallgruppe 1 heraushebt. (**Amtl. Anm. 6 und 7**)



2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der EG 9 Fallgruppen a bis c mit abgeschlossener Fortbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 Fallgruppe 2 heraushebt. **(Amtl. Anm. 6 und 7)**

#### **Entgeltgruppe 12**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen, denen die pädagogische Leitung einer großen Erwachsenenbildungseinrichtung auf Dekanatsbezirksebene oder einer Familienbildungsstätte übertragen worden ist und deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 Fallgruppe 1 heraushebt. **(Amtl. Anm. 8)**
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 Fallgruppe 2 heraushebt. **(Amtl. Anm. 8)**

#### **Entgeltgruppe 13**

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, denen die pädagogische Leitung einer sehr großen Erwachsenenbildungseinrichtung auf Dekanatsbezirksebene übertragen worden ist. **(Amtl. Anm. 9 und 10)**
2. Sonstige pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit. **(Amtl. Anm. 9 und 10)**

#### **Entgeltgruppe 14**

Pädagogischer Leiter/pädagogische Leiterin, kirchlich-theologischer Leiter/kirchlich-theologische Leiterin der AEEB-Landesstelle mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, sofern deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 13 Fallgruppe 1 und 2 heraushebt. **(Amtl. Anm. 9, 10 und 11)**

#### **Entgeltgruppe 15**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt. **(Amtl. Anm. 9, 10 und 11)**

**Amtl. Anm. 1:** Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindearbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung im Amtsblatt veröffentlicht.

**Amtl. Anm. 2:** Als pädagogische Zusatzausbildung gelten das „Fernstudium Erwachsenenbildung“, das „Aufbauprogramm Familienbildung“

und das Programm „Fortbilden als Leitungsaufgabe“ oder nach Art und Umfang vergleichbare Qualifikationen.

**Amtl. Anm. 3:** Als einschlägige Fachschulausbildung gilt z. B. die Fachschule für Sprachen und für Hauswirtschaft.

**Amtl. Anm. 4:** Eine „entsprechende Tätigkeit“, d. h. die Normaltätigkeit ist gegeben, wenn ein Schwierigkeitsgrad vorliegt, der dem Ausbildungsniveau einer einschlägigen Fachhochschule (z. B. Fachbereich Sozialwesen oder Religionspädagogik) entspricht. Tätigkeiten in diesem Sinne sind Basisaufgaben und gemeindebezogene Arbeit, wie z. B.

- Kontaktaufnahme und -pflege mit Personen, die für die Erwachsenenbildung in den Gemeinden zuständig sind: Kirchenvorstände, Beauftragte für Erwachsenenbildung, ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen, Pfarrer/-innen
- selbständige Organisation und inhaltlich-methodische Gestaltung von Bildungsveranstaltungen
- Koordinierung der Erwachsenenbildung der Mitgliedseinrichtungen
- Beratung der Mitgliedseinrichtungen, z. B. bei der Weiterentwicklung der Arbeit
- Hilfestellung bei der Programmplanung auf Anfrage
- Vermittlung von Fortbildungsangeboten.

**Amtl. Anm. 5:** „Schwierige Tätigkeiten“ im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der amtlichen Fußnote Nr. 1 zur EG 9 voraus. „Schwierige Tätigkeiten“ sind nicht schon deswegen gegeben, weil sie unter ungünstigen, belastenden oder in sonstiger Weise unangenehmen äußeren Bedingungen geleistet werden müssen. Die Schwierigkeit muss sich vielmehr unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben.

Tätigkeiten in diesem Sinne sind gemeindebezogene Arbeit und Mitarbeiter/-innen-Fortbildung, wie z. B.

- Entwicklung und Durchführung von Projekten in Gemeinden
- konzeptionelle Gestaltung und Durchführung von Ausstellungen
- Forumsveranstaltungen zu Brennpunkthemen
- Praxisberatung und Fortbildung für gemeindliche Mitarbeiter/-innen.

**Amtl. Anm. 6:** Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden.

„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der EG 10 Fallgruppen 1 und 2.

Die Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit. Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um:

- Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens,

- außergewöhnliche Erfahrung,
- sonstige Qualifikationen, etwa besondere Spezialkenntnisse.

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

**Amtl. Anm. 7:** Es muss eine Fortbildung vergleichbar der „Fortbildung in den ersten Berufsjahren“ für „Angestellte in der Jugend und/oder Gemeindearbeit“ (Abschnitt 4, Anlage 1 zur DiVO), nachgewiesen werden.

**Amtl. Anm. 8:** Die Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt eine besonders gewichtige Heraushebung aus der Summe der Anforderungen der EG 11 Fallgruppen 1 und 2 voraus.

**Amtl. Anm. 9:** Zur abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung siehe Amtl. Anm. Nr. 10 zu Abschnitt 6 Teil I.

**Amtl. Anm. 10:** Mit dem Begriff „entsprechender Tätigkeit“ wird klargestellt, dass die Eingruppierung in die EG 13 davon abhängt, dass dem Angestellten eine seiner wissenschaftlichen Hochschulbildung entsprechende Tätigkeit übertragen sein muss. Für die „entsprechende Tätigkeit“ genügt ein Tätigwerden auf einem Ausschnitt des einschlägigen Faches, die Tätigkeit muss aber die abgeschlossene Hochschulbildung erfordern, d. h.: Die Tätigkeit auf einem Teilgebiet eines akademischen Faches oder eines entsprechend großen Wissensgebietes muss nicht nur Kenntnis auf diesem Teilgebiet voraussetzen, sondern auch die Befähigung, Zusammenhänge zu übersehen und Ergebnisse so selbständig zu entwickeln, wie es eine abgeschlossene Hochschulbildung erst ermöglicht.

**Amtl. Anm. 11:** Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf eine besondere Bedeutung geschlossen werden.

„Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeuten jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der EG 13 Fallgruppen 1 und 2. Die Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit.

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

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

Die Bedeutung, also der Wirkungsgrad der Tätigkeit, kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes, der außergewöhnlichen Bedeutung der zu bearbeitenden Materie, der finanziellen Verantwortung oder den finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit ergeben.

## **5 a. Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen**

### **Entgeltgruppe 8**

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

### **Entgeltgruppe 9**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

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

### **Entgeltgruppe 10**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der EG 9 Fallgruppen a – c mit schwierigen Tätigkeiten auf überregionaler Ebene (**Amtl. Anm. 3**).

### **Entgeltgruppe 11**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der EG 9 Fallgruppen a – c mit abgeschlossener Fortbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 Fallgruppe 1 heraushebt (**Amtl. Anm. 4 und 5**).

### **Entgeltgruppe 12**

Der Geschäftsführer oder die Geschäftsführerin in der Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (afa).

#### **Amtl. Anm. 1:**

1. Die Ausbildung für Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen kann entweder nach den Richtlinien der EKD oder nach einem sonstigen, von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern anerkannten Ausbildungsplan erfolgen.
2. Die Anstellungsfähigkeit wird durch den Landeskirchenrat verliehen.

#### **Amtl. Anm. 2:** Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:

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

#### **Amtl. Anm. 3:**

1. Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der Amtlichen Fußnote 2 zu EG 9 voraus.

Dies sind z. B.

- a) Aus- und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- b) Fortbildung und Beratung von Mitarbeitervertretern, Betriebs- und Personalräten in sozialetischen Fragen
- c) Darstellung der Ziele und sozialetischen Begründungen des KDA im Allgemeinen und zu speziellen Problemen der Arbeitswelt
- d) Intervention bei Krisen und Konflikten in der Arbeitswelt
- e) Beratung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in schwierigen persönlichen, lebens- und berufsbezogenen Situationen.

**Amtl. Anm. 4:** Es muss eine Fortbildung vergleichbar der „Fortbildung in den ersten Berufsjahren für Angestellte in der Jugend- und/oder Gemeindearbeit“ (Abschnitt 4, Anlage 1 zur DiVO), nachgewiesen werden.

**Amtl. Anm. 5:** Es müssen beide Heraushebungsmerkmale erfüllt werden. Aus der besonderen Schwierigkeit kann nicht auf die besondere Bedeutung geschlossen werden. „Besondere Schwierigkeit“ und „besondere Bedeutung“ bedeutet jeweils eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber der EG 10 Fallgruppe 1. Die besondere Schwierigkeit zielt dabei auf die fachlich herausragenden Anforderungen, die Bedeutung dagegen auf den Wirkungsgrad der Tätigkeit. Bei den fachlich herausragenden Anforderungen kann es sich z. B. handeln um:

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

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

## **6. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Verwaltungsdienst**

### **Teil I. Allgemeiner Teil**

#### **Vorbemerkungen:**

1. Eine Eingruppierung in die EG 9 Fallgruppen 1, 2 und höher bis EG 12 setzt voraus, dass eine der in § 1 Abs. 2 der Anlage 2 (Anlage zu § 20 Abs. 4 der Dienstvertragsordnung) genannten Prüfungen erfolgreich abgelegt worden ist.
2. Eine Eingruppierung in EG 7 bis EG 9 (bis Stufe 4) setzt voraus, dass eine der in § 1 Abs. 3 der Anlage 2 (Anlage zu § 20 Abs. 4 der Dienstvertragsordnung) genannte Prüfungen erfolgreich abgelegt worden ist.

### **Teil I. Allgemeiner Teil**

#### **Entgeltgruppe 1**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit einfachsten Tätigkeiten. (**Amtl. Anm. 1**)

### **Entgeltgruppe 2**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfachen Tätigkeiten. (**Amtl. Anm. 2 und 8**)

### **Entgeltgruppe 3**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht. (**Amtl. Anm. 8**)

#### **Entgeltgruppe 4**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigen Tätigkeiten. **(Amtl. Anm. 3 und 8)**
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 herausheben, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordern. **(Amtl. Anm. 4 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 5**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. **(Amtl. Anm. 4 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 6**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. **(Amtl. Anm. 5 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 7**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert. **(Amtl. Anm. 5, 6 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 8**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert. **(Amtl. Anm. 5, 6 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) **(Amtl. Anm. 5, 6 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 9**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. **(Amtl. Anm. 6, 7 und 8)**

#### **Entgeltgruppe 10**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Ent-

geltgruppe 9 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. (**Amtl. Anm. 8**)

### **Entgeltgruppe 11**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt. (**Amtl. Anm. 8**)

### **Entgeltgruppe 12**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt. (**Amtl. Anm. 8**)

### **Entgeltgruppe 13**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (**Amtl. Anm. 10**)

### **Entgeltgruppe 14**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt. (**Amtl. Anm. 10**)
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt. (**Amtl. Anm. 10**)
3. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert. (**Amtl. Anm. 10**)
4. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerin-



nen mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (**Amtl. Anm. 9 und 10**)

### **Entgeltgruppe 15**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt. (**Amtl. Anm. 10**)
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (**Amtl. Anm. 9 und 10**)

**Amtl. Anm. 1:** Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobepersonal,
- Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus und Küchenbereich ausüben,
- Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Servierer,
- Hausarbeiter und
- Hausgehilfen.

**Amtl. Anm. 2:** Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

**Amtl. Anm. 3:** Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. d. Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.

**Amtl. Anm. 4:** Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

**Amtl. Anm. 5:** Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründli-

cher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

**Amtl. Anm. 6:** Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

**Amtl. Anm. 7:** Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 7, 8 sowie in Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4) geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach Fachhochschulniveau.

**Amtl. Anm. 8:** Buchhalterei dienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind. Tätigkeiten von Mitarbeitenden, die mit kameralen Buchführung beschäftigt sind, werden in Abschnitt 6 Teil II. Abschnitt A geregelt.

**Amtl. Anm. 9:**

- (1) Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung zum TV-L ist vergleichbar die Entgeltgruppe 13 der Besoldungsgruppe A 13.
- (2) Bei der Zahl der Unterstellten zählen Beamte der Besoldungsgruppe A 13, soweit sie der Laufbahn des gehobenen Dienstes bzw. der entsprechenden Qualifikationsebene angehören, nicht mit.

**Amtl. Anm. 10:**

- (1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.
- (2) Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgeesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.
- (3) Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene

Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.

- (4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

## **Teil II. Abschnitt A Kassen und Buchhaltungen**

### **Entgeltgruppe 2**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Kassendienst mit einfachen Tätigkeiten. **(Amtl. Anm. 1 und 12)**

### **Entgeltgruppe 3**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Kassendienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht. **(Amtl. Anm. 12)**

### **Entgeltgruppe 4**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Kassendienst mit schwierigen Tätigkeiten. **(Amtl. Anm. 2 und 12)**

### **Entgeltgruppe 5**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, die verantwortliche Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten. **(Amtl. Anm. 9, 11 und 12)**
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Finanzkassen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. **(Amtl. Anm. 3 und 12)**
3. Kassierer in kleineren Kassen. **(Amtl. Anm. 6 und 12)**
4. Zahlstellenverwalter größerer Zahlstellen. **(Amtl. Anm. 12)**
5. Verwalter von Einmannkassen. **(Amtl. Anm. 12)**

### **Entgeltgruppe 6**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, die verantwortliche Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen im Umfang von einem Fünftel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind. **(Amtl. Anm. 5, 8, 9, 11 und 12)**
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Finanzkassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn sie sich durch besondere Zuverlässigkeit aus der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 herausheben. **(Amtl. Anm. 4, 11 und 12)**

3. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, denen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 4 ständig unterstellt sind. **(Amtl. Anm. 7, 9 und 12)**
4. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, in Kassen, in denen die Ergebnisse mehrerer Kassen zusammengefasst werden. **(Amtl. Anm. 11 und 12)**
5. Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert. **(Amtl. Anm. 6 und 12)**
6. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen. **(Amtl. Anm. 12)**
7. Leiter von Kassen mit mindestens einem Kassenbeschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 4. **(Amtl. Anm. 7 und 12)**

#### **Entgeltgruppe 7**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen im Umfang von einem Drittel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind. **(Amtl. Anm. 5, 8, 9, 11 und 12)**

#### **Entgeltgruppe 8**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind. **(Amtl. Anm. 8, 9, 11 und 12)**
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, denen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 5 ständig unterstellt sind. **(Amtl. Anm. 7, 9 und 12)**
3. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, in Kassen, in denen die Ergebnisse mehrerer Kassen zusammengefasst werden, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind. **(Amtl. Anm. 8, 11 und 12)**
4. Kassierer in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen. **(Amtl. Anm. 6 und 12)**
5. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ständig unterstellt sind. **(Amtl. Anm. 12)**
6. Leiter von Kassen mit mindestens drei Kassenbeschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 4. **(Amtl. Anm. 7 und 12)**

### **Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)**

Leiter der Buchhaltung bei der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle Ansbach mit mindestens drei Kassenbeschäftigten. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) (**Amtl. Anm. 2 und 3**)

### **Entgeltgruppe 9**

1. Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenbeschäftigten. (**Amtl. Anm. 12**)
2. Ständige Vertreter der Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigten. (**Amtl. Anm. 12**)
3. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Kassen, denen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit buchhalterischen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3 oder Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 4 ständig unterstellt sind. (**Amtl. Anm. 12**)
4. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, im Landeskirchenamt oder der Landeskirchenstelle Ansbach mit besonders schwierigen Arbeiten. (**Amtl. Anm. 10, 11 und 12**)
5. Kassierer in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassierer zusammenfassen. (**Amtl. Anm. 12**)
6. Kassierer in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen. (**Amtl. Anm. 12**)

### **Entgeltgruppe 10**

Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenbeschäftigten (**Amtl. Anm. 12**)

**Amtl. Anm. 1:** Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

**Amtl. Anm. 2:** Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. d. Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.

**Amtl. Anm. 3:** Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften usw. des Aufgabenkreises.

**Amtl. Anm. 4:** Besondere Zuverlässigkeit liegt vor, wenn die fachliche Aufsicht auf ein Mindestmaß beschränkt werden kann.

**Amtl. Anm. 5:** Der Umfang der schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

**Amtl. Anm. 6:** Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassierer für unbaren Zahlungsverkehr.

**Amtl. Anm. 7:** Im Sinne der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung ist vergleichbar

- die Entgeltgruppe 5 der Besoldungsgruppe A 6 und
- die Entgeltgruppe 4 der Besoldungsgruppe A 5.

**Amtl. Anm. 8:** Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:

- a) selbständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
- b) Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbständig errechnet werden müssen;
- c) selbständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen);
- d) Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwahrposten;
- e) selbständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
- f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
- g) Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvorschriften nur einfacher Art sind z. B.: in Sammelnachweisen zusammengefasste Ausgaben; gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsvermerke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
- h) Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
- i) Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbständigem Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner – betraglich nicht festgelegter – Kassen- oder Buchungsanweisungen.

**Amtl. Anm. 9:** Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

**Amtl. Anm. 10:** Besonders schwierige Arbeiten sind z. B. Zahlungs- und Abrechnungsverkehr; Nachweis der zentralen Kredite, Rücklagen, Geldanlagen; Gesamtrechnungslegung.

**Amtl. Anm. 11:** Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen führen oder verwalten verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn sie die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen haben.

**Amtl. Anm. 12:** Kassen und Zahlstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind nur die in den jeweiligen Regelungen zur Organisation von Kassen und Zahlstellen (z. B. Haushaltsordnungen, Verwaltungsvorschriften) als solche bestimmten.

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

### **Entgeltgruppe 5**

Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (**Amtl. Anm. 2**)

### **Entgeltgruppe 6**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig errechnen. (**Amtl. Anm. 2**)
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen. (**Amtl. Anm. 2**)

### **Entgeltgruppe 8**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen. (**Amtl. Anm. 1 und 2**)

### **Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)**

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) (**Amtl. Anm. 2 und 3**)
2. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen

Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) (**Amtl. Anm. 2 und 3**)

### **Entgeltgruppe 9**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, denen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

### **Entgeltgruppe 10**

Sachbearbeiter in der Funktion von Bereichsleitern in zentralen Gehaltsabrechnungsstellen, denen mindestens drei Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppe 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

**Amtl. Anm. 1:** Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen das Besoldungsdienstalter erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.

**Amtl. Anm. 2:** Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen bzw. den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen

**Amtl. Anm. 3:** Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach § 22 DiVO i. V. m. § 15 TV-L und § 24 DiVO i. V. m. § 16 TV-L bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.

## **Teil III. Teamassistentenstellen und Teamassistentinnenstellen**

### **Vorbemerkungen:**

1. Die Eingruppierung in Teil III. setzt voraus, dass es sich um eine im Geschäftsverteilungsplan ausgewiesene Teamassistentenstelle bzw. Sekretariatsstelle handelt.
2. Die Bezüge der vor Inkrafttreten dieses Abschnittes am 1. September 2008 vorhandenen Teamassistenten und Teamassistentinnen bzw. Sekretäre und Sekretärinnen bleiben nach Inkrafttreten dieses Teils III. solange unberührt, wie dies für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen günstiger ist. Diese Bezüge nehmen weiter an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vornundertsatz teil, soweit dies vor Inkrafttreten dieses Teils III. der Fall war.



3. § 53 DiVO i. V. m. § 8 TVÜ-Länder gilt entsprechend. Nach den Überleitungsvorschriften noch zu vollziehende Aufstiege sind zu vollziehen, wenn dies nach den vor Inkrafttreten dieses Abschnittes geltenden Eingruppierungsvorschriften für die Dienstnehmer und die Dienstnehmerinnen günstiger ist.

#### **Entgeltgruppe 4**

Teamassistenten und Teamassistentinnen mit schwierigen Tätigkeiten. **(Amtl. Anm. 1)**

#### **Entgeltgruppe 5**

Teamassistenten und Teamassistentinnen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. **(Amtl. Anm. 2)**

Richtbeispiele:

- Teamassistenten und Teamassistentinnen im Landeskirchenamt und der Landeskirchenstelle
- Teamassistenten und Teamassistentinnen in Ämtern, Werken und Diensten
- Teamassistenten und Teamassistentinnen in Gesamtkirchenverwaltungen und Verwaltungsstellen
- Teamassistenten und Teamassistentinnen in Schulen und Hochschulen soweit diese nicht in Entgeltgruppe 4 eingruppiert sind.

#### **Entgeltgruppe 6**

Teamassistenten und Teamassistentinnen, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. **(Amtl. Anm. 3)**

Richtbeispiele:

- Teamassistenten und Teamassistentinnen im Landeskirchenamt und in der Landeskirchenstelle (Zuarbeit höherer Dienst)
- Teamassistenten und Teamassistentinnen von Leitern und Leiterinnen in Ämtern, Werken und Diensten
- Teamassistenten und Teamassistentinnen von Schulleitern und Hochschulleitern
- Teamassistenten und Teamassistentinnen von Leitern und Leiterinnen von Gesamtkirchenverwaltungen und Verwaltungsstellen soweit diese nicht in Entgeltgruppe 5 eingruppiert sind.

#### **Entgeltgruppe 6 mit Zulage 1**

Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin des Rektors bzw. der Rektorin des Predigerseminars Nürnberg **(Amtl. Anm. 4)**

#### **Entgeltgruppe 6 mit Zulage 2**

Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin des Direktors bzw. der Direktorin, des Leiters bzw. der Leiterin

- der Evangelischen Akademie Tutzing
- des Religionspädagogischen Zentrums
- von Mission Eine Welt

- der Landeskirchenstelle Ansbach
- des Rechnungsprüfungsamtes (**Amtl. Anm. 5**)

### **Entgeltgruppe 8**

Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin von Mitgliedern des Landeskirchenrates Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)

Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin des ständigen Vertreters bzw. der ständigen Vertreterin des Landesbischofs bzw. der Landesbischöfin und des Leiters bzw. der Leiterin des Landeskirchenamtes.

### **Entgeltgruppe 9**

Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin des ständigen Vertreters bzw. der ständigen Vertreterin des Landesbischofs bzw. der Landesbischöfin, des Leiters bzw. der Leiterin des Landeskirchenamtes und des Präsidenten bzw. der Präsidentin der Landessynode.

**Amtl. Anm. 1:** Beispiele für eine schwierige Tätigkeit sind Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung.

**Amtl. Anm. 2:** Gründliche Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Arbeitsrechtsregelungen, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenbereichs. Durch die Worte „und so weiter“ ist klargestellt, dass nicht nur Rechtsvorschriften gründliche Fachkenntnisse darstellen; solche können z. B. auch bei Erfahrungswissen entsprechender Qualität gegeben sein. Das Wort „gründlich“ verdeutlicht, dass oberflächliche Kenntnisse den Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals nicht gerecht werden. Das Wort „Aufgabenbereich“ stellt klar, die gründlichen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung zu erstrecken, der spezielle Sektor der Verwaltung, in dem Beschäftigung erfolgt, ist ausreichend.

**Amtl. Anm. 3:** Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, des Betriebes bzw. der Einrichtung, bei der der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eingesetzt ist, beziehen. Der Aufgabenkreis muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse unterscheiden sich von gründlichen Fachkenntnissen dadurch, dass eine Erweiterung der Fachkenntnisse dem Umfange nach (z. B. durch Nachweis der Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen) gegeben sein muss. Allein aus der Vielfalt der zu erledigenden Verwaltungsaufgaben kann nicht die Erfüllung des Heraushebungsmerkmals „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ abgeleitet werden.

**Amtl. Anm. 4:** Die Höhe der Zulage 1 beträgt bei Vollbeschäftigung Euro 58,75 monatlich. Sie nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz teil.

**Amtl. Anm. 5:** Die Höhe der Zulage 2 beträgt bei Vollbeschäftigung Euro 107,50 monatlich. Sie nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz teil.

## **7. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen; Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Friedhofsdienst**

### **Teil I Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen Vorbemerkungen zu Teil I:**

1. Voraussetzung für eine Eingruppierung nach diesem Abschnitt ist, dass die durch Dienstvertrag übertragene Tätigkeit zu mindestens 50 v. H. der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit aus Arbeitsvorgängen (ohne Reinigungsdienste) besteht, die üblicherweise von Kirchnern und Hausmeistern auszuführen sind.
2. Dieser Abschnitt gilt nicht für Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden.
3. Angestellte in der Hausverwaltung mit überwiegender Verwaltungstätigkeit (Hausverwalter) werden nach den Tätigkeitsmerkmalen für Verwaltungsangestellte in Abschnitt 6, Teil I – Allgemeiner Teil – dieser Anlage eingruppiert.

### **Entgeltgruppe 3**

Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen.

### **Entgeltgruppe 4**

1. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen der EG 3 Fallgruppe 1 mit einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung von weniger als drei Jahren und entsprechender Betätigung. **(Amtl. Anm. 1)**
2. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen, die sich durch eine Verwendung in einem schwierigen oder umfangreichen Tätigkeitsbereich aus der EG 3 Fallgruppe 1 herausheben. **(Amtl. Anm. 2)**

### **Entgeltgruppe 5**

1. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen der EG 3 Fallgruppe 1 mit einer einschlägigen abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens drei Jahren und entsprechender Betätigung. **(Amtl. Anm. 1)**
2. Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen, die sich durch eine Verwendung in einem schwierigen oder umfangreichen Tätigkeitsbereich aus der EG 4 Fallgruppe 1 herausheben. **(Amtl. Anm. 2)**

### **Entgeltgruppe 6**

Kirchner/Kirchnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen der EG 5 Fallgruppe 1, die sich dadurch aus dieser Fallgruppe herausheben, dass sie

an einer besonders bedeutenden Kirche mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und diese auch wahrnehmen. (**Amtl. Anm. 3**)

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

**Amtl. Anm. 2:** Ein schwieriger oder umfangreicher Tätigkeitsbereich liegt z. B. vor bei Kirchen und/oder Gemeindezentren mit insgesamt mindestens 500 Plätzen oder 2000 qm Nutzfläche oder bei Kirchen, die wegen ihrer historischen und/oder künstlerischen Bedeutung besonderer Betreuung und Pflege bedürfen.

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

## **Teil II. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Friedhofsdienst Vorbemerkungen zu Teil II:**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Friedhofsdienst mit überwiegender Verwaltungstätigkeit (Friedhofsverwalter) sind wie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Abschnittes 6 Teil I einzugruppieren.

### **Entgeltgruppe 2**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auf Friedhöfen mit einfachen Tätigkeiten. (**Amtl. Anm. 1**)

### **Entgeltgruppe 3**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auf Friedhöfen mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (keine Stufe 6).

### **Entgeltgruppe 4**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auf Friedhöfen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen, anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und entsprechender Betätigung. (**Amtl. Anm. 2**)

### **Entgeltgruppe 5**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auf Friedhöfen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen, anerkannten Ausbil-

dungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Betätigung. (**Amtl. Anm. 2**)

**Amtl. Anm. 1:** Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vornoch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

**Amtl. Anm. 2:** Eine einschlägige Berufsausbildung liegt nicht vor bei Berufen, bei denen die erworbenen Fachkenntnisse bei der durch Dienst-anweisung übertragenen Tätigkeit nicht, oder nur ausnahmsweise, ver-wertet werden können (z. B. Friseur, Metzger).

## **8. Angestellte in der Steuerverwaltung bei den Evange- lisch-Lutherischen Kirchensteuerämtern**

### **Vorbemerkung:**

Dieser Abschnitt gilt nur für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den Kirchensteuerämtern, die von den nachfolgenden Tätigkeitsmerkmalen erfasst werden. Die Eingruppierung der übrigen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen richtet sich nach den allgemeinen Eingruppierungs-grundsätzen, insbesondere nach Abschnitt 6.

### **Entgeltgruppe 8**

Bearbeiter und Bearbeiterinnen in der Steuerverwaltung. (**Amtl. Anm. 1**)

### **Entgeltgruppe 9 (bis Stufe 4)**

Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen in der Steuerverwaltung. (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

**Amtl. Anm. 1:** Bearbeiter und Bearbeiterinnen, die mit mindestens der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit als Springer eingesetzt sind, erhalten eine Zulage. Die Zulage beträgt 8 v. H. der Anfangsgrundvergü-tung (EG 8 Stufe 1).

## **9. Pfarramts- und Dekanatssekretäre, Pfarramts- und Dekanatssekretärinnen; Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde**

### **Vorbemerkung:**

Dieser Abschnitt gilt nur für die Pfarramts- und Dekanatssekretäre und Pfarramts- und Dekanatssekretärinnen („Erste“ Kräfte). Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pfarrämtern und Dekanaten sind entsprechend den von ihnen ausgeübten Tätigkeiten nach Abschnitt 6 dieser Anla-ge einzugruppieren.

## **A. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen; Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde**

### **Entgeltgruppe 5**

1. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (**Amtl. Anm. 1**)
2. Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde (ESG), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (**Amtl. Anm. 1**)

### **Entgeltgruppe 6**

1. Pfarramtssekretäre und Pfarramtssekretärinnen, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (**Amtl. Anm. 2**)
2. Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde (ESG), deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (**Amtl. Anm. 2**)

**Amtl. Anm. 1:** Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises, insbesondere auch detaillierte, anwendungsbezogene Kenntnisse von DV-Verarbeitungssystemen.

**Amtl. Anm. 2:** Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, in der/dem der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

## **B. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen**

### **Entgeltgruppe 6**

Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen

### **Entgeltgruppe 6 mit Zulage**

1. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen in den Dekanaten, die in § 2 der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes in der Gruppe IV genannt sind. (**Amtl. Anm. 1**)
2. Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen in den Dekanaten, die in § 2 der Verordnung zur Durchführung des Pfarrbesoldungsgesetzes in der Gruppe III genannt sind. (**Amtl. Anm. 2**)

**Amtl. Anm. 1:** Die Höhe der Zulage beträgt bei Vollbeschäftigung Euro 107,50. Sie nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz teil.

**Amtl. Anm. 2:** Die Höhe der Zulage beträgt bei Vollbeschäftigung Euro 58,75 monatlich. Sie nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz teil.

## **10. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Forschung und Lehre an Hochschulen**

### **Vorbemerkungen:**

1. § 53 DiVO i. V. m. § 8 TVÜ-Länder gilt entsprechend. Nach den Überleitungsvorschriften noch zu vollziehende Aufstiege sind zu vollziehen, wenn dies nach den vor Inkrafttreten dieses Abschnittes geltenden Eingruppierungsvorschriften für die Dienstnehmer und die Dienstnehmerinnen günstiger ist.
2. Die Bezüge der vor Inkrafttreten dieses Abschnittes vorhandenen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen bleiben durch Inkrafttreten dieses Abschnittes am 1. September 2008 solange unberührt, wie dies für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen günstiger ist. Diese Bezüge nehmen weiter an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz teil, soweit dies vor Inkrafttreten dieses Abschnittes der Fall war.

### **Entgeltgruppe 12**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossenem Fachhochschulstudium oder Bachelorabschluss und überwiegend anwendungsbezogener wissenschaftlicher oder unterrichtender Tätigkeit an einer Hochschule.

### **Entgeltgruppe 13**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium (ohne Bachelor) oder Masterabschluss und überwiegend wissenschaftlicher oder unterrichtender Tätigkeit an einer Hochschule.

### **Entgeltgruppe 15**

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Art. 7 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz entsprechender Qualifikation und Tätigkeit als Professor oder Professorin an einer Hochschule.

### **Amtl. Anm. zu Entgeltgruppe 15:**

1. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die als Professoren und Professorinnen an den Hochschulen beschäftigt sind, können in entsprechender Anwendung der Vorschriften für in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern stehende Professoren und Professorinnen für die Wahrnehmung der jeweiligen Funktion Zulagen in Höhe der dafür vorgesehenen Funktions-Leistungsbezüge gewährt werden.
2. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die als Professoren und Professorinnen an den Hochschulen beschäftigt sind, können in entsprechender Anwendung der Vorschriften für in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen stehende Professoren und Professorinnen Berufs- und Bleibeleistungsbezügen entsprechende Zulagen bis zu der Höhe gewährt werden, die erforderlich ist, um das in anderer Tätigkeit erreichte oder angebotene Einkommensniveau zu erreichen.

3. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die als Professoren und Professorinnen an den Hochschulen beschäftigt sind, die vor dem 1. Juni 2001 nach Vergütungsgruppe BAT I a eingestellt wurden, denen gegenüber eine Höhergruppierung nach BAT I entsprechend der Berufung von Professoren und Professorinnen der Besoldungsgruppe C2 in ein Amt der Besoldungsgruppe C3 in Aussicht gestellt wurde, und die die fachlichen Voraussetzungen für die Übertragung eines Amtes nach Besoldungsgruppe C3 erfüllen, können in entsprechender Anwendung der Grundsätze des Art. 32 Abs. 12 BayBesG i. V. m. § 12 Abs. 2 BayHLeistBV zu dem Zeitpunkt, zu dem im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis die Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe C3 in Frage käme, eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Vergütungsgruppen BAT I a Endstufe und BAT I Endstufe gewährt werden. Die Höhe der Zulage beträgt bei Vollbeschäftigung Euro 697,37 monatlich (Stand 1. September 2008). Sie nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die Entgeltgruppe E 15 vereinbarten Vorphundertatz teil.

### **11. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Alten – und Gemeindekrankenpflege**

Die Eingruppierung der Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen bzw. Krankenpflegehelfer und Krankenpflegehelferinnen bestimmt sich nach Teil IV Nummern 1,7, 1.8 der Entgeltordnung zum TV-L, die Eingruppierung der Altenpfleger und Altenpflegerinnen bzw. Altenpflegehelfer und Altenpflegehelferinnen bestimmt sich nach Teil IV Nummer 3.5 der Entgeltordnung zum TV-L.

### **12. Leitungen von Kindertagesstätten Ergänzung zu Teil II Abschnitt 20.2 der Entgeltordnung zum TV-L:**

1. Anstelle der Vorbemerkung Nummer 2 gilt folgende Regelung:  
„2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.  
Bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung werden
  - Kinder ab drei Jahren mit dem Faktor 1,0,
  - Kinder unter drei Jahren mit dem Faktor 2,0 und
  - behinderte oder von wesentlicher Behinderung bedrohte Kinder im Sinne von § 53 SGB XII mit dem Faktor 3,0 gerechnet.Art. 21 Abs. 5 Sätze 4 und 5 BayKiBiG gilt entsprechend.“

#### **2. Entgeltgruppe 8 Nummern 1 und 2:**

Anstelle der Klammerzusätze gilt folgende Regelung:  
„(Leitungen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 8 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 8 und der Entgeltgruppe 9 der ihnen zustehenden Stufe.)“



### **3. Entgeltgruppe 9 Nummern 1 und 2:**

Anstelle der Klammerzusätze gilt folgende Regelung:

„(Leitungen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 9 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 9 und der Entgeltgruppe 10 der ihnen zustehenden Stufe.)“

### **4. Entgeltgruppe 10 Nummern 1 und 2:**

Anstelle der Klammerzusätze gilt folgende Regelung:

„(Leitungen erhalten zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 10 die halbe Differenzzulage zwischen der Entgeltgruppe 10 und der Entgeltgruppe 11 der ihnen zustehenden Stufe.)“

(Anlage zu § 20 Abs. 4 der Dienstvertragsordnung)

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

**§ 1 Ausbildungs und Prüfungspflicht.** (1) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der kirchlichen Verwaltung haben Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 (entsprechend gehobener Dienst bzw. Qualifikationsebene 3) und höher, wenn sie eine der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und nach Maßgabe des Absatz 2 nachweisen, dass sie die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderten gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse besitzen.

(2) <sup>1</sup>Die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderten gründlichen umfassenden Fachkenntnisse gelten insbesondere durch eine der folgenden mit Erfolg abgelegten Prüfungen als nachgewiesen:

- a) Anstellungsprüfung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst bzw. Qualifikationsprüfung für die Qualifikationsebene 3,
- b) Fachprüfung II für Verwaltungsangestellte,
- c) Diplomprüfung (Verwaltungs- oder Wirtschaftsdiplom) einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie,
- d) eine andere vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannte Prüfung.

<sup>2</sup>In den Verwaltungsbereichen, in denen die Methoden des kaufmännischen Rechnungswesens angewendet werden, gilt als Nachweis im Sinne des Satzes 1 auch eine der mit Erfolg abgelegten folgenden Prüfungen:

- a) Abschlussprüfung einer Fachhochschule der Fachrichtung Wirtschaft (z. B. Betriebswirt FH),
- b) Bilanzbuchhalterprüfung einer Industrie und Handelskammer.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der kirchlichen Verwaltung haben Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 bis 9 Stufe 4 (entsprechend mittlerer Dienst bzw. Qualifikationsebene 2), wenn sie eine der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und eine abgeschlossene Ausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten berufsbildtypischen Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren bzw. die Fachprüfung I für Verwaltungsangestellte nachweisen.

(4) <sup>1</sup>Wird ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerinnen, der bzw. die eine in § 1 Abs. 2, 3 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt hat, überwiegend mit Tätigkeiten der Laufbahnen des mittleren bzw. gehobenen Verwaltungsdienstes beschäftigt, ist ihm bzw. ihr alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. <sup>2</sup>Nummer 1 Absatz 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung zum TV-L findet Anwendung.

**§ 2 Übernahme von Lehrgangsgebühren, Fortzahlung der Dienstbezüge und Rückzahlungsverpflichtung.** <sup>1</sup>Für die in § 1 Abs. 2, 3 genannten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen kann der Dienstgeber die Gebühren für die Lehrgänge, die mit einer der genannten Prüfungen abschließen, ganz oder teilweise übernehmen und die Dienstbezüge fortzahlen. <sup>2</sup>Lehr-

gangsteilnehmer können zusätzlich pro Semester ein Büchergeld von bis zu 60,00 Euro erhalten. <sup>3</sup>Eine Förderung nach Satz 1 und 2 ist ausgeschlossen, soweit ein anderweitiger Anspruch auf Förderung besteht.

**§ 3 Ausnahmen von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht.** (1) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen befreit, die

- a) eine wissenschaftliche Hochschulausbildung (**Amtl. Anm. 1**) abgeschlossen haben und mit einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit beschäftigt werden,
- b) in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden.

(2) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind ferner Angestellte mit Tätigkeiten befreit, für die in den Tätigkeitsmerkmalen eine abgeschlossene Fachausbildung vorausgesetzt wird.

**Amtl. Anm.:**

**Nr. 1:** Abschluss in einem Studiengang, der Hochschulreife voraussetzt und eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern.

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

### Anlage 3

#### (Anlage zu § 5 der Dienstvertragsordnung) Sonderregelung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Übersee

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

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

(3) <sup>1</sup>Die in Absatz 1 genannten Mitarbeitenden sind an die Ordnungen der Partnerkirchen, bei denen sie tätig sind, gebunden. <sup>2</sup>Das gleiche gilt für Pflichten aus Vereinbarungen, die das *Missionswerk* mit Zustimmung des Landeskirchenrates getroffen oder als Folge seiner Mitgliedschaft in zwischenkirchlichen oder sonstigen internationalen Organisationen übernommen hat.

(4) <sup>1</sup>Der Dienst des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin bestimmt sich nach einer Dienstanweisung, soweit seine oder ihre Aufgaben nicht anderweitig festgelegt sind (z. B. Geschäftsverteilung). <sup>2</sup>In der Dienstanweisung oder in der sonstigen Regelung muss auch bestimmt sein, wer der oder die Vorgesetzte des Mitarbeiters oder Mitarbeiterin ist. <sup>3</sup>Vorgesetzter oder Vorgesetzte ist, wer dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin in der dienstlichen Tätigkeit Weisungen erteilen kann.

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

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

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

<sup>2</sup>Weiterhin ist sicherzustellen, dass dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin pro Woche grundsätzlich mindestens ein freier Tag gewährt wird.

<sup>3</sup>Im übrigen bestimmen sich Versetzung, Abordnung und Arbeitszeit nach dem Recht der Partnerkirche.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin darf nur mit vorheriger Zustimmung des oder der Vorgesetzten vom Dienst fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem oder der Vorgesetzten eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 14 Kalendertage, hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer an den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte abzusenden.

## **§ 3 Zeitzuschläge, Mehrarbeitsvergütung (anstelle von §§ 16, 17**

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

(2) <sup>1</sup>Ist von bestimmten Berufsgruppen auf Dauer in erheblichem Umfang Mehrarbeit zu leisten, kann diesen Mitarbeitenden eine pauschale Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden. <sup>2</sup>Die Berufsgruppen werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission bestimmt, die auch die Höchstbeträge der Pauschalen festlegt.

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

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

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

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

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

**§ 9 Wiedereingliederung und Wiedereingliederungsbeihilfe.**

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

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

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

**§ 10 Schul-, Erziehungs- und Kinderreisebeihilfen.** Die Bestimmungen der Nr. 3a der Bekanntmachung über die Gewährung von Erziehungsbeihilfen (Erziehungsbeihilfenbekanntmachung-ErzBhBek) vom 22. März 1975 (KABI S. 93), zuletzt geändert durch Verordnung vom

16. Oktober 1997 (KABI S. 354), finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

**Anlage 4**  
**(Anlage zu § 6 der Dienstvertragsordnung)**  
**(Amtliche Fußnote)**

**Sonderregelung und Rahmenordnung für Kirchner**

**§ 1 Stellung und Aufgaben des Kirchners.** (1) <sup>1</sup>Der Kirchner übt ein kirchliches Amt aus. <sup>2</sup>Er dient und hilft der Verkündung, insbesondere im Gottesdienst, bei Amtshandlungen und anderen Veranstaltungen der Kirchengemeinde und ist für die ihm anvertrauten kirchlichen Gebäude verantwortlich.

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

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

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

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

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Kirchners beträgt einschließlich einer Arbeitsbereitschaft von 10,65 Stunden durchschnittlich 48 Stunden pro Woche. <sup>2</sup>Bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit wird ein Kalendervierteljahr zugrunde gelegt. <sup>3</sup>Zeiten einer Arbeitsbereitschaft werden mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(2) <sup>1</sup>Als Ausgleich für den Sonntagsdienst ist dem Kirchner ein schriftlich zu vereinbarendem Werktag als arbeitsfreier Tag zu gewähren. <sup>2</sup>Hat der Kirchner schulpflichtige Kinder, dann kann er den dienstfreien Werktag einmal im Monat an einem schulfreien Samstag nehmen.

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

(3a) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Kirchner bzw. die Kirchnerin am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Der Kirchner erhält in der Regel vierteljährlich einen dienstfreien Sonntag, der im Einvernehmen mit dem Pfarramtsvorstand festzulegen ist. <sup>2</sup>Sonderregelungen bedürfen einer schriftlichen Vereinbarung. <sup>3</sup>In der auf den dienstfreien Sonntag folgenden Woche entfällt der dienstfreie Werktag.

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

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

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

**§ 5 Urlaub (Ergänzung zu § 33 DiVO und § 26 TV-L).** <sup>1</sup>Der Kirchner hat seinen Urlaub so einzurichten, dass dieser nicht auf die kirchlichen Feiertage fällt. <sup>2</sup>Unabhängig von der Urlaubsplanung zu Beginn des Urlaubsjahres ist der Urlaub rechtzeitig zu beantragen.

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

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

**§ 7 Aus- und Fortbildung.** (1) <sup>1</sup>Voraussetzung für die Anstellung als hauptberuflicher Kirchner ist eine abgeschlossene Lehre in einem einschlägigen Handwerk. <sup>2</sup>In begründeten Ausnahmefällen kann auf Grund mehrjähriger praktischer Erfahrung mit Zustimmung der kirchlichen Aufsichtsbehörde von der Erfüllung der in Satz 1 genannten Voraussetzung abgesehen werden.

(2) <sup>1</sup>Der hauptberufliche Kirchner ist verpflichtet, innerhalb der ersten drei Jahre seiner Tätigkeit an von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern angebotenen Fortbildungsveranstaltungen für Kirchner teilzunehmen. <sup>2</sup>Über die Teilnahme erhält der Kirchner eine Bescheinigung.

**Amtliche Fußnote:**

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

*(Fortsetzung nächstes Blatt)*

\* \* \*

## Musterdienstanweisung für Kirchner

**§ 1 Allgemeines.** (1) <sup>1</sup>Der Kirchner hat als kirchlicher Mitarbeiter teil an den Aufgaben des Amtes der Kirche (Art. 14 Kirchenverfassung). <sup>2</sup>Als kirchlicher Mitarbeiter leistet er den ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft und bemüht sich, sein fachliches Können auch durch Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu erweitern. <sup>3</sup>Sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die er als Mitarbeiter im kirchlichen Dienst übernommen hat. <sup>4</sup>Dem Auftrag der Kirche, das Wort Gottes und die Versöhnung zu verkündigen, Glauben zu wecken, Liebe zu üben und die Gemeinde zu bauen, widerspräche ein Arbeitskampf im kirchlichen Bereich.

(2) <sup>1</sup>Der Kirchner erhält seine Weisung vom *Pfarramtsvorstand* (§ 60 Abs. 2 Kirchengemeindeordnung) <sup>2</sup>Er hat Anspruch auf Unterstützung in seinen Dienstobliegenheiten durch den Kirchenvorstand und den *Pfarramtsvorstand*.

(3) <sup>1</sup>Der Kirchner hat seine Amtsgeschäfte persönlich zu verrichten. <sup>2</sup>Im Einzelfall oder allgemein für bestimmte Dienstgeschäfte kann ihm gestattet werden, sich durch eine vertrauenswürdige Person vertreten zu lassen.

**§ 2 Aufgaben zur Vorbereitung von Gottesdiensten und Veranstaltungen in der Kirche/Gemeindezentrum.** (1) <sup>1</sup>Die Kirche/Gemeindezentrum ist entsprechend den örtlichen Erfordernissen rechtzeitig zu heizen und zu beleuchten. <sup>2</sup>Die Kircheneingänge und die der Aufsicht des Kirchners unterstehenden Wege und Straßenteile müssen spätestens eine halbe Stunde vor Beginn jedes Gottesdienstes (jeder Amtshandlung) und jeder Veranstaltung im ordnungsgemäßen Zustand sein. <sup>3</sup>Hierzu gehört auch das rechtzeitige Schneeräumen und Streuen. <sup>4</sup>Der Kirchner hat darauf zu achten, dass in den Wintermonaten ausreichendes Streumaterial zur Verfügung steht.

(2) <sup>1</sup>Spätestens eine halbe Stunde vor Beginn jedes Gottesdienstes (jeder Amtshandlung) und jeder Veranstaltung ist die Kirche/Gemeindezentrum) aufzuschließen. <sup>2</sup>Von diesem Zeitpunkt an sollte der Kirchner in der Kirche/Gemeindezentrum erreichbar sein.

(3) <sup>1</sup>Beim Schmücken der Kirche und besonders des Altars sind die örtlichen Bräuche, wie sie insbesondere zu Weihnachten, Pfingsten und zum Erntedankfest üblich sind, zu beachten. <sup>2</sup>Soweit Gemeindeglieder die Kirche/Gemeindezentrum und besonders den Altar schmücken, hat der Kirchner auf rechtzeitige Ausführung zu achten.

(4) <sup>1</sup>Zu einer vereinbarten festen Zeit hat der Kirchner vor jedem Gottesdienst (jeder Amtshandlung) und jeder Veranstaltung mit dem Leiter des Gottesdienstes oder der Veranstaltung die erforderlichen Vorbereitungen zu besprechen und die entsprechenden Maßnahmen zu treffen. <sup>2</sup>Die Lieder werden dem Kirchner spätestens bis zum Mittag des vorhergehenden Tages mitgeteilt.

(5) <sup>1</sup>Vor Gottesdiensten (Amtshandlungen) sind die Glocken nach der örtlich geltenden Läuteordnung zu läuten; außerdem sind die Altarkerzen



anzuzünden. <sup>2</sup>Örtlich übliches Tageszeiten- und Wochengeläut gehören ebenfalls zu den Pflichten des Kirchners.

(6) <sup>1</sup>Die Paramente sind der kirchlichen Ordnung gemäß aufzulegen. <sup>2</sup>Agende, Lektionar und Abkündigungsbuch sollen sich am richtigen Ort befinden, ebenso sollen alle während des Gottesdienstes (der Amtshandlung) benötigten Geräte und Gegenstände (z. B. vasa sacra, angewärmtes Taufwasser, Taufhandtuch, Klingelbeutel, Kollektenbüchsen, Kniekissen) bereitstehen. <sup>3</sup>Wein, Hostien und Kerzen sind stets in ausreichendem Umfang bereit zu halten.

**§ 3 Aufgaben im Gottesdienst.** (1) <sup>1</sup>Der Kirchner hat zu seinem Teil zu einem würdigen Verlauf des Gottesdienstes (der Amtshandlung) beizutragen, insbesondere eine vorgesehene Amtskleidung zu tragen. <sup>2</sup>Störungen hat er, soweit das möglich ist, zu verhüten oder zu beheben; wenn notwendig, übt er das Hausrecht aus.

(2) <sup>1</sup>Der Kirchner hat die Anzahl der Abendmahlsgäste festzustellen und dem Pfarramt zu melden. <sup>2</sup>Im Bedarfsfalle muss er Hostien und Wein auf dem Altar nachreichen. <sup>3</sup>Bei Abendmahlsfeiern hat er um einen geordneten Zu- und Abgang zum und vom Altar besorgt zu sein.

(3) <sup>1</sup>Nach Schluss des Gottesdienstes (der Amtshandlung) muss die Kirche gelüftet werden, die Abendmahlsgeräte sind sofort nach besonderer Pflegeanweisung zu reinigen und ordnungsgemäß zu verwahren. <sup>2</sup>Außerdem ist die Kirche, sofern sie nicht ortsüblich für einige Zeit zur stillen Andacht offen gehalten wird, zu verschließen.

**§ 4 Die Kirche und sonstige Gebäude.** (1) <sup>1</sup>Dem Kirchner sind die Kirche und folgende sonstige Gebäude . . . mit ihren Einrichtungen anvertraut. <sup>2</sup>Er hat dafür zu sorgen, dass sich die Gebäude in einem ordentlichen und sauberen Zustand befinden.

(2) <sup>1</sup>Bei Bedienung der technischen Anlagen (z. B. Läuteanlagen, Heizungen, Lautsprecheranlagen, Uhrwerke und Diebstahlsicherungsanlagen) hat der Kirchner die hierfür gegebenen Bedienungsanweisungen genau zu beachten. <sup>2</sup>Liegen solche nicht vor, so muss der Kirchner darauf hinwirken, dass das Pfarramt die entsprechenden Bedienungsanweisungen beschafft oder ihn durch einen Fachmann einweisen lässt.

(3) <sup>1</sup>Die mit den Gebäuden anvertrauten Einrichtungsgegenstände, Geräte und Kunstgegenstände sind sorgfältig und sachgemäß zu pflegen. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für die vasa sacra. <sup>3</sup>Der Kirchner ist verpflichtet, die vorhandenen Pflegeanweisungen zu beachten und sich notfalls für die Wartung der Geräte Rat bei einem Fachmann zu holen. <sup>4</sup>Die genaue Beachtung der

Pflegeanleitungen ist besonders bei kunst- oder kirchengeschichtlich wertvollen Einrichtungsgegenständen und Geräten notwendig. <sup>5</sup>Technische Geräte obliegen der Pflege des Kirchners nur insoweit, als er hierfür fachlich vorgebildet ist oder die Wartung keine besonderen Fachkenntnisse erfordert.

(4) <sup>1</sup>Alle Gebäude, Einrichtungen und Geräte sind laufend im Hinblick auf auftretende Schäden zu beobachten. <sup>2</sup>Festgestellte Mängel, Schäden oder Veränderungen an Gebäuden, Einrichtungen und Geräten sind, sofern der Kirchner sie nicht selbst beseitigen kann, dem Pfarramt/der Gesamtkirchenverwaltung/der Verwaltungsstelle unverzüglich schriftlich zu melden (Aufgabe des Pfarramtes ist es, angezeigte Schäden und Veränderungen an Kunstgegenständen dem *Technischen Referat* des Landeskirchenamtes zu melden).

(5) <sup>1</sup>Neben der regelmäßigen Reinigung der kirchlichen Gebäude ist vor allem die Kirche mit ihren Nebenräumen und Einrichtungsgegenständen mindestens einmal im Jahr gründlich zu reinigen. <sup>2</sup>Vor einer Reinigung von Einrichtungsgegenständen hat der Kirchner im Benehmen mit dem Pfarramtsvorstand zu klären, ob diese wegen ihrer besonderen Beschaffenheit nur mit speziellen Verfahren gereinigt werden dürfen oder ob die Gefahr besteht, dass durch eine Reinigung Schäden entstehen können und die Reinigung deshalb zu unterbleiben hat. <sup>3</sup>Dies gilt insbesondere für Kunstgegenstände. <sup>4</sup>Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Kirchner für die Hauptreinigung weitere Hilfskräfte hinzuziehen kann, richtet sich nach der bei seinem Dienstantritt getroffenen Regelung (siehe § 5 Abs. ...).

(6) Der Kirchner hat bei allen Arbeiten die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft zu beachten.

**§ 5 Sonstige Aufgaben und örtliche Regelungen** (zu ergänzen nach besonderen Vereinbarungen entsprechend den örtlichen Notwendigkeiten).

**§ 6 Schlussbestimmungen.** <sup>1</sup>Über die ausdrücklich aufgeführten Aufgaben hinaus hat der Kirchner auch andere anfallende Verrichtungen, die herkömmlich zu den Tätigkeiten eines Kirchners gehören, oder neu anfallende Aufgaben zu übernehmen, soweit dadurch die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht oder nur gelegentlich überschritten wird. <sup>2</sup>Im übrigen gehören Tätigkeiten, die in dieser Dienstanweisung nicht genannt sind, nicht zu den Aufgaben des Kirchners.

**Anlage 5**  
**(Anlage zu § 8 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung)**  
**Sonderregelung für Katechetinnen bzw. Katechetinnen**  
**auf Dienstvertrag und für Religionspädagogen**  
**bzw. Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie**  
**für andere,**  
**von § 44 TV-L erfasste Lehrkräfte**

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

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

**§ 2 Beschränkung des Einsatzumfanges und des Einsatzbereiches.**

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

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

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

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

**§ 4 Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen (Ergänzung zu § 11 DiVO).** Für die Beurteilung der Katechetinnen bzw. Katechetinnen und

Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen findet die Religionspädagoginnenbeurteilungsverordnung (RelPädBV) in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung.

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

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

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

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

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

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

#### **§ 10 Versorgungszuschüsse für Lehrkräfte der Evangelischen Schulstiftung in Bayern an Gymnasien und Realschulen.**

(1) <sup>1</sup>Unbefristet beschäftigten Lehrkräften der Evangelischen Schulstiftung in Bayern mit unwiderruflicher Unterrichtsgenehmigung durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus, die überwiegend an Gymnasien und Realschulen Unterricht erteilen, deren Beschäftigungsumfang dem eines vergleichbaren Beamten bzw. einer vergleichbaren Beamtin gemäß Art. 80, 80a, b, d und e des Bayerischen Beamtengesetzes entspricht und die nach der *Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK)* die Voraussetzungen für eine Versicherung bei dieser Versorgungskasse erfüllen, wird eine zusätzliche Versorgungsleistung gemäß Art. 40 i. V. m. Art. 57a Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz dadurch gewährt, dass für sie der Dienstgeber neben dem Beitrag zur KZVK auch die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung übernimmt. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die erst nach Vollendung des 45. Lebensjahres hauptberuflich in den kirchlichen Schuldienst an Gymnasien und Realschulen getreten sind. <sup>3</sup>Der durch den Dienstgeber übernommene Arbeitnehmerbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht KZVK-pflichtig (§ 62 Abs. 3 Buchst. b *KZVK-Satzung*).

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

**Anlage 6**  
**(Anlage zu § 9 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung)**  
**Sonderregelung für pädagogische Mitarbeiter und**  
**Mitarbeiterinnen in Internaten**

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

**§ 2 Ärztliche Untersuchung (Ergänzung zu § 12 Abs. 3 DiVO).** <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er bzw. sie besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

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

**Amtliche Fußnote zu § 3:** Der Dienstgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar erscheint.

**§ 4 Regelmäßige Arbeitszeit; Arbeitsbefreiung am Buß- und Bettag (Ergänzung zu §§ 14, 15 DiVO und § 6 TV-L).** (1) Anstelle von § 14 Abs. 1 DiVO gilt folgende Regelung:

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

**Amtliche Fußnote zu § 4 Abs. 1:** Während der den tariflichen Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach SGB IX übersteigenden Schul-(Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul-(Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Ferienende rechnet hierbei nicht als auszugleichender Ferientag.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist in einem Dienstplan, der für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen ist, festzulegen. <sup>2</sup>Der Dienstplan ist spätestens am 15. des Monats, der dem Beginn des Dienstplans vorausgeht, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt zu geben. <sup>3</sup>Abweichungen vom Dienstplan

sind nur beim Vorliegen dringender dienstlicher bzw. betrieblicher Gründe zulässig.

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

(4) <sup>1</sup>Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Schuljahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. <sup>3</sup>Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin überschritten werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Amtliche Fußnote zu § 7:** Während der den tariflichen Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach SGB IX übersteigenden Schul-(Internats-)ferien (Ferienüberhang) wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Als Ausgleich für den Ferienüberhang ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Schul-(Internats-)betriebes entsprechend anzuheben. Der Anreisetag am Ferienende rechnet hierbei nicht als auszugleichender Ferientag.

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

**§ 9 Sachleistungen.** <sup>1</sup>Eine dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. <sup>2</sup>Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

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

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