

DiVO

Dienstvertragsordnung
Text gilt seit
01.09.2021

Kirche

Kirchliche Dienstvertragsordnung (Dienstvertragsordnung – DiVO)

In der Neufassung vom 7. Dezember 2007^[1]

(KABI – Sonderausgabe Nr. 1 / 2008 S. II, ber. KABI 2008, S. 209)

Zuletzt geändert durch ARK-Beschluss v. 7.7.2021, veröffentlicht durch Bek vom 4.3.2022 (KABI S. 107)

[1] Die DiVO in der ursprünglichen Fassung ist am 1.10.1975 in Kraft getreten.

[]

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 (KABI S. 95), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 5. April 2001 (KABI S. 158), folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 12 Abs. 1 ARRG veröffentlicht wird:

[: Text gilt seit 01.07.2011]

Inhaltsübersicht^[1]

I.	Einleitung
§ 1	Grundlegung
§ 2	Gegenstand
§ 3	Vorrang kirchlicher Vorschriften
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 ^[2]
1.	Allgemeine Bestimmungen
§ 4	Anwendbarkeit des TV-L und weiterer Tarifverträge
§ 5	Sonderregelung für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Übersee
§ 6	Sonderregelung für Kirchner und Kirchnerinnen
§ 7	Sonderregelung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen
§ 8	Sonderregelung für Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag, für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie für andere Lehrkräfte
§ 9	Sonderregelung für pädagogische Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Internaten
§ 9a	Sonderregelung für Leitungen von Kindertagesstätten, Leitungen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen; Erzieher und Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen
§ 10	Lohnsteuerpauschalierung, sonstige Pauschalbeiträge
§ 11	Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen

2. Änderungen und Ergänzungen des TV-L
- § 12 Allgemeine Arbeitsbedingungen (Ergänzung zu § 3 TV-L)
 - § 13 Qualifizierung (Ergänzung zu § 5 TV-L)
 - § 14 Regelmäßige Arbeitszeit (Ergänzung zu § 6 TV-L)
 - § 14a Kurzarbeit
 - § 15 Arbeitsbefreiung am Buß- und Betttag
 - § 16 Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 7 TV-L)
 - § 17 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (Ergänzung zu § 8 TV-L)
 - § 18 Bereitschaftszeiten (Ergänzung zu § 9 TV-L)
 - § 19 Arbeitszeitkonto (anstelle von § 10 TV-L)
 - § 20 Eingruppierung (Ergänzung zu §§ 12, 13 TV-L)
 - § 21 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 14 TV-L)
 - § 21a Zulagen für zusätzliche Funktionen von herausgehobener Bedeutung, Leistungsprämie, steuerfreie Sachbezüge
 - § 22 Tabellenentgelt (Ergänzung zu § 15 TV-L)
 - § 23 Kürzung der Vergütung in Notzeiten
 - § 24 Stufen der Entgelttabelle (Ergänzung zu § 16 TV-L)
 - § 25 Leistungsbezogener Stufenaufstieg (Ergänzung zu § 17 TV-L)
 - § 26 Erschwerniszuschläge (anstelle von § 19 TV-L)
 - § 27 Jahressonderzahlung (Ergänzung zu § 20 TV-L)
 - § 27a Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (Ergänzung zu § 21 TV-L)
 - § 28 Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen; Unterstützungen
 - § 29 Entgelt im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 22 TV-L)
 - § 30 Besondere Zahlungen (Ergänzung zu § 23 TV-L)
 - § 31 Berechnung und Auszahlung des Entgelts (Ergänzung zu § 24 TV-L)
 - § 32 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (anstelle von § 25 TV-L)
 - § 33 Erholungsurlaub (Ergänzung zu § 26 TV-L)
 - § 34 Zusatzurlaub (Ergänzung zu § 27 TV-L)
 - § 35 Sonderurlaub (anstelle von § 28 TV-L)
 - § 36 Arbeitsbefreiung (Ergänzung zu § 29 TV-L)
 - § 37 Befristete Dienstverträge (Ergänzung zu § 30 TV-L)
 - § 38 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Ergänzung zu § 33 TV-L)
 - § 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses (anstelle von § 34 TV-L)
 - § 40 Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - § 41 Ausschlussfrist (Ergänzung zu § 37 TV-L)
 - § 42 Begriffsbestimmungen (Ergänzung zu § 38 TV-L)
 - § 42a Sonderregelung für die nichtärztlichen Beschäftigten in

§ 43	Krankenhäusern (Ergänzung zu § 43 TV-L) Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (Ergänzung zu § 44 Nr. 4 TV-L)
§ 43a	Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Ergänzung zu § 52 TV-L)
III.	Sonstige Rechtsverhältnisse
§ 44	Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 45	Studierende
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.	
§ 46	Allgemeine Bestimmungen
2.	Änderungen und Ergänzungen des TVÜ-Länder
§ 47	Geltungsbereich (Ergänzung zu § 1 TVÜ-Länder)
§ 48	Ersetzung bisheriger Tarifverträge durch den TV-L (Ergänzung zu § 2 TVÜ-Länder)
§ 49	Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen (Ergänzung zu § 4 TVÜ-Länder)
§ 50	Vergleichsentgelt (Ergänzung zu § 5 TVÜ-Länder)
§ 51	Stufenzuordnung der Angestellten (Ergänzung zu § 6 TVÜ-Länder)
§ 52	Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter (Ergänzung zu § 7 TVÜ-Länder)
§ 53	Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege (Ergänzung zu § 8 TVÜ-Länder)
§ 54	Vergütungsgruppenzulagen (Ergänzung zu § 9 TVÜ-Länder)
§ 55	Kinderbezogene Entgeltbestandteile (Ergänzung zu § 11 TVÜ-Länder)
§ 56	Strukturausgleich (Ergänzung zu § 12 TVÜ-Länder)
§ 57	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Ergänzung zu § 13 TVÜ-Länder)
§ 58	Beschäftigungszeit (anstelle von § 14 TVÜ-Länder)
§ 59	Urlaub (anstelle von § 15 TVÜ-Länder)
§ 60	Eingruppierung (Ergänzung zu § 17 TVÜ-Länder)
§ 61	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Ergänzung zu § 18 TVÜ-Länder)
§ 62	Jahressonderzahlung in den Jahren 2006 und 2007 (anstelle von § 21 TVÜ-Länder)
§ 63	Arbeitszeitverlängerung im TV-L (anstelle von § 28 TVÜ-Länder)
§ 64	Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 (anstelle von § 29a TVÜ-Länder)
§ 64a	Überleitung aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b am 1. März 2019 (Ergänzung zu § 29b TVÜ-Länder)
§ 64b	Überleitung der Pflegekräfte am 1. März 2019 (Ergänzung zu § 29c TVÜ-Länder)

§ 64c	Überleitung der Beschäftigten, für die sich ab 1. Januar 2020 Verbesserungen in der Eingruppierung ergeben (Ergänzung zu § 29d TVÜ-Länder)
§ 64d	Überleitung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst aus der Anlage 7 DiVO in Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L
V.	
§ 65	Inkrafttreten
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
Anlage 7:	Sonderregelung für Leitungen von Kindertagesstätten, Leitungen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen; Erzieher und Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 28.6.2011, veröffentlicht durch Bek vom 18.8.2011 (KABI S. 266), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2011, ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 23.3.2015, veröffentlicht durch Bek vom 21.4.2015 (KABI S. 145), in Kraft mit Wirkung vom 1.4.2015, ARK-Beschluss vom 6.5.2016, veröffentlicht durch Bek vom 6.6.2016 (KABI S. 178), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2016, ARK-Beschluss v. 19.7.2016, veröffentlicht durch Bek vom 16.8.2016 (KABI S. 221), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2016, ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019 und 1.1.2020, ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, und ARK-Beschluss vom 28.10.2020, veröffentlicht durch Bek vom 7.12.2020 (KABI 2021 S. 18), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2021.

[2] Wiedergegeben in der Fußnote zu § 20 1. ZAVV.

[Text gilt seit 01.01.2021]

Präambel

¹Die 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. ²Die 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^[1]. ³Kirchlicher und Diakonischer Dienst ist nicht nur ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.

[1] Siehe hierzu § 2 ARRG.

[Präambel: Text gilt seit 01.07.2011]

I. Einleitung

§ 1 Grundlegung

- (1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag der Kirche bestimmt.
- (2) ¹Die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung werden auch nach dem Verhalten ihrer Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen beurteilt. ²Dienstnehmer 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). ³Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern^[1].
- (3) ¹Einen 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). ²Unter 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.

[1] Siehe auch die ARR berufliche Mitarbeit und die Ordnung zum Beschäftigtenschutz.

[§ 1: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 2^[1] 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^[2]) mit ihren Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen dienstvertraglich vereinbaren.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[2] Veröffentlicht im Internet unter www.ark-bayern.de.

[§ 2: Text gilt seit 01.03.2019]

Amtliche Anmerkung:

Mit der männlichen bzw. weiblichen Personenbezeichnung in der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DiVO) sind grundsätzlich alle Geschlechter miterfasst, also auch Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

[: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 3 Vorrang kirchlicher Vorschriften

Vorschriften für einzelne Gruppen kirchlicher Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen gehen den Bestimmungen der Dienstvertragsordnung vor.

[§ 3: Text gilt seit 01.07.2011]

II.[Amtl. Anm.:] Abschnitt II gilt mit Ausnahme von kurzfristig Beschäftigten nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die gem. § 1 Abs. 2 und 3 TV-L von dessen Geltungsbereich ausgenommen sind und für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die von Abschnitt III DiVO erfasst werden. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die von § 1 Abs. 1 TV-L erfasst werden sowie geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IVWiedergegeben in der Fußnote zu § 20 1. ZAVV.

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 4^[1] 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 ersetzen 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) ¹Hat 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 veröffentlichten Bekanntmachung darauf hinzuweisen. ²Die Bekanntmachung soll die voraussichtlich auszuschließenden Bestimmungen näher bezeichnen. ³Bis zur Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission gelten die genannten Bestimmungen als ausgeschlossen.

(3) ¹Nach Ablauf der in Abs. 1 genannten Tarifverträge oder Teile derselben gelten diese Rechtsnormen so lange weiter, bis sie durch andere tarifliche Vereinbarungen ersetzt werden. ²Ist in tarifvertraglichen Vereinbarungen die Nachwirkung von gekündigten tariflichen Normen (§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz) ausgeschlossen, gilt dieser Ausschluss nicht für den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung.

(4) ¹Für die Tätigkeit auf Bildschirm-Arbeitsplätzen und auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung gilt die *Arbeitsrechtsregelung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten vom 5. Dezember 1988 (KABI S. 327)*^[2], in der jeweils geltenden Fassung. ²Der 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 (KABI 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 (KABI 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^[3] 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.
-

- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 15.12.2011, veröffentlicht durch Bek vom 16.1.2012 (KABI S. 79), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, und ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012.
- [2] Siehe die Arbeitsrechtsregelung zur Aufhebung der Arbeitsrechtsregelung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten.
- [3] Siehe jetzt den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L) vom 25. Mai 2011.

[§ 4: Text gilt seit 01.01.2012]

§ 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.

[§ 5: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 6: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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^[1] vom 3. Juli 2000 in der jeweils geltenden Fassung nicht etwas anderes bestimmt ist.

- [1] Siehe auch die ARR KM neu.

[§ 7: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 8 Sonderregelung für Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag, für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag sowie für andere

Lehrkräfte

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

[§ 8: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 9: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 9a^[1] Sonderregelung für Leitungen von Kindertagesstätten, Leitungen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen; Erzieher und Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen

Für Leitungen von Kindertagesstätten, Leitungen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen; Erzieher und Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen gelten die Kirchliche Dienstvertragsordnung und die in § 4 DiVO genannten Tarifverträge nach Maßgabe der Sonderregelung in der Anlage 7.

[1] § 9a eingef. gemäß ARK-Beschluss vom 6.5.2016, veröffentlicht durch Bek vom 6.6.2016 (KABI S. 178), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2016.

[§ 9a: Text gilt seit 01.09.2016]

§ 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.

[§ 10: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.^[1]

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

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

[1] Siehe hierzu das Kirchenbeamtengesetz der EKD, das

Kirchenbeamtenergänzungsgesetz, das Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz und das Kirchliche Versorgungsgesetz.

[§ 11: Text gilt seit 01.07.2011]

2. Änderungen und Ergänzungen des TV-L

§ 12^[1] 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:

„Die Übernahme einer bezahlten oder einer den Dienst beeinträchtigenden nicht bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch den Dienstgeber. Die Versagung der Genehmigung ist schriftlich zu begründen.“

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

„Bei gegebener Veranlassung kann der Dienstgeber durch einen Vertrauensarzt i.S.v. § 2 Abs. 1 Buchst. c letzter Halbsatz Versorgungsfondssatzung^[2], 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.^[3]“

(6) ¹Dienstnehmer 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. ²Die Kosten trägt bei Einstellung der Bewerber bzw. der Bewerberin, sonst der Dienstgeber.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 25.10.2011, veröffentlicht durch Bek vom 13.12.2011 (KABI 2012 S. 17), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2011, ARK-Beschluss vom 25.10.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.11.2012 (KABI S. 356), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2012, und ARK-Beschluss vom 15.1.2015, veröffentlicht durch Bek

vom 12.2.2015 (KABI S. 82), in Kraft mit Wirkung vom 1.2.2015.

[2] Siehe auch die Liste der kirchlichen Vertrauensärzte und Vertrauensärztinnen.

[3] **Hinweis des Bearbeiters:** Haftung erfolgt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit; siehe § 33 KBG.EKD i.V.m. § 12 KBErgG.

[§ 12: Text gilt seit 01.02.2015]

§ 13^[1] Qualifizierung^[2] (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 ^{1/36} des Aufwendungsbetrages erlassen.“

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 30.9.2009, veröffentlicht durch Bek vom 7.10.2009 (KABI S. 275), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2009.

[2] Das Landeskirchenamt hat zur Qualifizierung eine Muster-Qualifizierungsvereinbarung erstellt, die im Intranet unter der Adresse https://www2.elkb.de/intranet/system/files/infoportal/downloadliste/qualifizierungsvereinbarung_10_06_2016.docx abgerufen werden kann.

[§ 13: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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) ¹Für 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. ²In der Dienstvereinbarung muss festgelegt werden, wie die an den zusätzlichen arbeitsfreien Tagen anfallenden Arbeitsstunden durch Vorarbeit ausgeglichen werden. ³Durch die Vorarbeit darf die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Arbeitszeit nicht überschritten werden. ⁴Es können bis zu acht Arbeitstage im Kalenderjahr als zusätzliche arbeitsfreie Tage festgelegt werden. ⁵Die 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.

¹In 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.

[§ 14: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 14a^[1] Kurzarbeit

(1) ¹In besonderen Ausnahmefällen kann, befristet bis 31. Dezember 2021, Kurzarbeit im Sinne des Sozialgesetzbuchs III durch Dienstvereinbarung geregelt werden. ²Soweit keine Mitarbeitervertretung gewählt wurde, kann Kurzarbeit längstens bis 31. März 2021 durch Individualvereinbarung eingeführt werden. ³Es gelten die gesetzlichen Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Anspruch auf Erholungsurlaub (§ 26 TV-L) bleibt unberührt.

^[1] § 14a neu gef. gemäß ARK-Beschluss vom 28.10.2020, veröffentlicht durch Bek vom 7.12.2020 (KABI 2021 S. 18), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2021.

[§ 14a: Text gilt seit 01.01.2021]

§ 15^[1] Arbeitsbefreiung am Buß- und Betttag

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin wird am Buß- und Betttag unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt.

(2) ¹Wird der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin am Buß- und Betttag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. ²Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen. ³Haben Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach einem Dienstplan zu arbeiten und sieht dieser am Buß- und Betttag keine Arbeit vor, ist die Freistellung von der Arbeit an einem anderen Tag im Kalenderjahr nachzuholen.

¹Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. ²Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

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

^[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 15.1.2015, veröffentlicht durch Bek vom 12.2.2015 (KABI S. 82), in Kraft mit Wirkung vom 1.2.2015.

[§ 15: Text gilt seit 01.02.2015]

§ 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.“

[§ 16: Text gilt seit 01.07.2011]

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

- (1) ¹Zeitzuschläge werden nicht gewährt. ²Dies 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. 2 Sätze 2 bis 4 TV-L folgende Regelung: Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Einfache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Zweifache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 6,25 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt.“

[§ 17: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 18: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 19^[1] Arbeitszeitkonto (anstelle von § 10 TV-L)

- (1) Durch Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kann ein Arbeitszeitkonto eingeführt werden.
- (2) ¹In 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. ²Bei 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) ¹Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 150 Plusstunden betragen. ²Darüber hinaus ist der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet, es

sei denn, diese werden durch den Dienstgeber ausdrücklich angeordnet.³Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.⁴Nichtangeordnete Plusstunden, die die Höchstgrenze von 150 Plusstunden übersteigen, verfallen.

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

(6) ¹Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; dies gilt auch für Minusstunden.²Bis zu 40 Plusstunden können in den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden.³Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Abs. 1 festzulegen.⁴Ist 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.⁵Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

(7) ¹Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub.²Bei 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) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen.²Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten.³Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen negativen Saldo auf, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

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

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 25.10.2011, veröffentlicht durch Bek vom 13.12.2011 (KABI 2012 S. 17), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2011, und ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 239), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2012.

[§ 19: Text gilt seit 01.07.2012]

§ 20^[1] Eingruppierung (Ergänzung zu §§ 12, 13 TV-L)

(1) ¹Bei Tätigkeiten, die im anliegenden Gruppenplan (Anlage 1) ausgewiesen sind, richtet sich die Eingruppierung der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach diesem.²Die Eingruppierung der übrigen Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung zum TV-L.³Die 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.^[2]

(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.

-
- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012.
 - [2] Siehe § 3 Abs. 3 LKAV.

[§ 20: Text gilt seit 01.01.2012]

§ 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.

[§ 21: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 21a^[1] Zulagen für zusätzliche Funktionen von herausgehobener Bedeutung, Leistungsprämie, steuerfreie Sachbezüge

- (1) ¹Nach Maßgabe des § 15 KBBesG i. V. m. § 2 DVKBesG können Zulagen für zusätzliche Funktionen von herausgehobener Bedeutung mit wesentlichem Umfang gezahlt werden. ² § 20 Abs. 1 DiVO in Verbindung mit § 12 TV-L gilt entsprechend.
- (2) Die Zulagen können befristet werden, sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich.
- (3) Die Zulagen betragen zu dem Entgelt der Entgeltgruppe 9b die halbe Differenz zwischen der Entgeltgruppe 9b und der Entgeltgruppe 10, in Entgeltgruppe 12 die halbe Differenz zwischen der Entgeltgruppe 12 und der Entgeltgruppe 14, jeweils der zustehenden Stufe.

Amtl. Anm. zu § 21a Abs.3 :

Die Zulage beträgt für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Qualifikationsebene 3, die am 1. Januar 2008 in die Entgeltgruppe 13 übergeleitet wurden (§ 49 DiVO, § 4 TVÜ-Länder), die halbe Differenz zwischen der Entgeltgruppe 13 und der Entgeltgruppe 14, jeweils der zustehenden Stufe.

- (4) ¹ § 33 Abs. 2 Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz i. V. m. Art. 67, 68 Bayerisches Besoldungsgesetz vom 5. August 2010 (GVBI S. 410, ber. S. 764) in den jeweils geltenden Fassungen gelten entsprechend. ²Anstelle des Anfangsgrundgehalts wird maximal die Stufe 1 der Entgeltgruppe gewährt, der der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin im Zeitpunkt der Festsetzung der Leistungsprämie angehört.
³Die Gewährung der Leistungsprämie steht unter dem Genehmigungsvorbehalt des Landeskirchenamtes.
- (5) Den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern können steuerfreie Sachbezüge nach Maßgabe des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

-
- [1] § 21a eingef. gemäß ARK-Beschluss vom 23.3.2015, veröffentlicht durch Bek vom 21.4.2015 (KABI S. 145), in Kraft mit Wirkung vom 1.4.2015, geänd. gemäß ARK-Beschluss vom 6.5.2016, veröffentlicht durch Bek vom 6.6.2016 (KABI S. 178), in Kraft mit Wirkung vom 1.4.2015, ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, und ARK-Beschluss vom 28.10.2020, veröffentlicht durch Bek vom 7.12.2020 (KABI 2021 S. 18), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2021.

[§ 21a: Text gilt seit 01.01.2021]

§ 22^[1] Tabellenentgelt (Ergänzung zu § 15 TV-L)

§ 15 Abs. 3 TV-L findet keine Anwendung.

-
- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 18.9.2013, veröffentlicht durch Bek vom 25.9.2013 (KABI S. 288), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2013.

[§ 22: Text gilt seit 01.01.2013]

§ 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^[1].

- [1] Siehe hierzu das Notlagengesetz.

[§ 23: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 24^[1] 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.“

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

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

(4) § 16 Abs. 5 TV-L wird folgende Amtliche Anmerkung angefügt:

„Amtliche Anmerkung: Trägern kirchlicher Kindertageseinrichtungen nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) wird ab 1. November 2014 die Möglichkeit eröffnet, Erzieherinnen, Erziehern, pädagogischen Fachkräften, Kinderpflegerinnen, Kinderpflegern und pädagogischen Ergänzungskräften Arbeitsmarktzulagen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften zu gewähren. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Zulage, die von der örtlichen Gebietskörperschaft, in der die Einrichtung liegt, oder von einer benachbarten Gebietskörperschaft für diesen Personenkreis gezahlt wird. Dies gilt insbesondere, wenn die Refinanzierung durch Drittmittel sichergestellt ist. Diese Zulage kann zunächst bis 31. Dezember 2024 gewährt werden.“

Diese Zulage ist widerruflich und nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Sie stellt zusätzversorgungspflichtiges Entgelt dar und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und die Jahressonderzahlung ein.“

(5) § 16 Abs. 5 TV-L wird folgende Amtliche Anmerkung angefügt:

„Amtliche Anmerkung: IT-Fachkräften der Entgeltgruppen 7 bis 15Ü TV-L kann, wenn dies zur Personalgewinnung bzw. zur Vermeidung einer Abwanderung zwingend erforderlich sein sollte, zusätzlich zu der Möglichkeit der Vorweggewährung von Stufen bzw. der Zahlung einer Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L eine weitere Zulage gezahlt werden. Die Zulage beträgt, unabhängig von der tatsächlichen Stufe, bis zu 10 v. H. des Tabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Regelung ist zeitlich befristet bis 31. Dezember 2020, längstens jedoch bis zum Inkrafttreten einer Änderung der Entgeltordnung zum TV-L.“

- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 30.9.2009, veröffentlicht durch Bek vom 7.10.2009 (KABI S. 275), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2009, ARK-Beschluss vom

25.10.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.11.2012 (KABI S. 356), in Kraft mit Wirkung vom 1.10.2012, ARK-Beschluss vom 17.10.2014, veröffentlicht durch Bek vom 23.10.2014 (KABI S. 357), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2014, ARK-Beschluss vom 15.1.2015, veröffentlicht durch Bek vom 12.2.2015 (KABI S. 82), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2014, ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, ARK-Beschluss vom 10.5.2019, veröffentlicht durch Bek vom 19.12.2019 (KABI 2020 S. 42), in Kraft mit Wirkung vom 1.6.2019, ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, und ARK-Beschluss vom 7.7.2021, veröffentlicht durch Bek vom 4.3.2022 (KABI S. 107), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2021.

[§ 24: Text gilt seit 01.09.2021]

§ 25^[1] Leistungsbezogener Stufenaufstieg (Ergänzung zu § 17 TV-L)

(1) 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.“

(2)^[2] Anstelle von § 17 Absatz 4 TV-L gilt folgende Regelung:

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.^[3] Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 28.6.2011, veröffentlicht durch Bek vom 18.8.2011 (KABI S. 266), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2011, ARK-Beschluss vom 4.7.2014, veröffentlicht durch Bek vom 7.7.2014 (KABI S. 230), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2014, ARK-Beschluss vom 17.10.2014, veröffentlicht durch Bek vom 23.10.2014 (KABI S. 357), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2014, ARK-Beschluss vom 5.7.2018, veröffentlicht durch Bek vom 10.7.2018 (KABI S. 244), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2018, und ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[2] Siehe hierzu die Übergangsbestimmung in § 64 Abs. 9 DiVO.

[3] **Amtl. Anm.:** Bei einer Höhergruppierung von EG 9a Stufe 2 in die EG 9b Stufe 2 findet Satz 2 keine Anwendung, die in EG 9a Stufe 2 verbrachte Stufenlaufzeit wird in der Entgeltgruppe 9b Stufe 2 anerkannt.

[§ 25: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 26 Erschwerniszuschläge (anstelle von § 19 TV-L)

§ 19 TV-L findet keine Anwendung.

[§ 26: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 27^[1] 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 9a 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 Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 TV-L findet keine Anwendung.
- (3) ¹Dienstnehmer 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, 236a, b und 237a 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. ²Bemessungszeitraum ist der letzte volle Monat des Dienstverhältnisses, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober endet.

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

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 16.12.2008, veröffentlicht durch Bek vom 12.1.2009 (KABI S. 57), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2008, ARK-Beschluss vom 6.10.2010, veröffentlicht durch Bek vom 29.10.2010 (KABI S. 442), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2011, ARK-Beschluss vom 14.2.2011, veröffentlicht durch Bek vom 2.3.2011 (KABI S. 108), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2011, ARK-Beschluss vom 18.12.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.4.2013 (KABI S. 157), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 18.9.2013, veröffentlicht durch Bek vom 25.9.2013 (KABI S. 288), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2013, ARK-Beschluss vom 17.10.2014, veröffentlicht durch Bek vom 23.10.2014 (KABI S. 357), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2014, ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, und ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[§ 27: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 27a^{[1][2]} Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (Ergänzung zu § 21 TV-L)

In Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 4 zu § 21 Satz 2 und 3 werden jeweils die Angaben „1. Januar 2019“ durch „1. März 2019“, „1. Januar 2020“ durch „1. März 2020“ und „1. Januar 2021“ durch „1. März 2021“ ersetzt.

[1] § 27a eingef. gemäß ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[§ 27a: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 28^{[1][2]} Beihilfen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen; Unterstützungen

- (1) ¹Für 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. ²Aufwendungen im Sinne der §§ 31, 38, 39 Satz 3 der Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern (BayBhv)^[3] sowie Aufwendungen für einen Schwangerschaftsabbruch bei sozialer Indikation sind nicht beihilfefähig. ³Für die Gewährung von Unterstützungen finden die beim Dienstgeber geltenden Regelungen Anwendung.

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

(3) ¹Die 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. ²Familienangehörige von pflichtversicherten Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen haben dem Grunde nach keinen höheren Beihilfeanspruch als der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin selbst.

(4) ¹Privat 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. ²Dies 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) ¹Der Anspruch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin auf Beihilfe erlischt für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternzeit. ²Dies gilt nicht, wenn eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (§ 2 DiVO) ausgeübt wird. ³Angehörige 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) ¹Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. ²Eine 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. ³Bei 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.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 21.6.2010, veröffentlicht durch Bek vom 25.6.2010 (KABI S. 290), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2010.

[2] **Hinweis des Bearbeiters:** Der Beihilfeanspruch der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im kirchlichen Dienst wird durch die von den Dienstgebern getragene Grundbeihilfe bei der Versicherungskammer Bayern abgedeckt.

[3] Siehe die Bayerische Beihilfeverordnung und die Kirchliche Beihilfeverordnung.

§ 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.

[§ 29: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 30^[1] Besondere Zahlungen (Ergänzung zu § 23 TV-L)

(1) Nach § 23 Absatz 1 TV-L wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1a) ¹ 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. ² Dadurch erlischt der Anspruch nach Absatz 1. ³ 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.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 25.10.2011, veröffentlicht durch Bek vom 13.12.2011 (KABI 2012 S. 17), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2011.

[§ 30: Text gilt seit 01.11.2011]

§ 31 Berechnung und Auszahlung des Entgelts (Ergänzung zu § 24 TV-L)

(1) Anstelle von § 24 Abs. 1 Sätze 2 und 3 TV-L gilt folgende Regelung:

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

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

(3) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen.

[§ 31: Text gilt seit 01.07.2011]

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

(1) Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin wird bei der *Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK)*^[1] nach Maßgabe der Satzung (KZVK-Satzung)^[2] versichert.

(2) Dem beitragsfrei pflichtversicherten Dienstnehmer bzw. der beitragsfrei pflichtversicherten Dienstnehmerin, der bzw. die die Wartezeit nach § 32 KZVK-Satzung^[3] 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.

¹Der 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. ²Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet. ³Soweit von mehreren Dienstgebern Beiträge im Sinne des Unterabsatzes 1 einbehalten wurden, ist die Erstattung

gegenüber jedem dieser Dienstgeber gesondert geltend zu machen.⁴ Der Erstattungsanspruch verfällt, wenn der Antrag nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Entstehen des Anspruchs gestellt wird.⁵ 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.⁶ Mit der Zahlung an einen der Hinterbliebenen erlischt der Anspruch der übrigen Berechtigten.

(3) Übersteigt der nach § 62 Abs. 1 KZVK-Satzung^[4] 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.

- [1] Jetzt Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK).
- [2] Siehe hierzu §§ 17ff. EZVK-Satzung.
- [3] Siehe hierzu §§ 17ff. EZVK-Satzung.
- [4] Jetzt § 62 Abs. 1 EZVK-Satzung.

[§ 32: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 33^[1] Erholungsurlaub (Ergänzung zu § 26 TV-L)

(1) Die Arbeitstage, die in betriebsübliche oder regelmäßige Ferien (z.B. von Kindertagesstätten, Kinderheimen) fallen, werden auf den Urlaub angerechnet.

(2) ¹In § 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.
²Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. ³Der 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 eingebraucht werden kann, dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabs. 1.

- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 30.9.2009, veröffentlicht durch Bek vom 7.10.2009 (KABI S. 275), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2009, ARK-Beschluss vom 2.3.2012, veröffentlicht durch Bek vom 27.3.2012 (KABI S. 151), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 239), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, und ARK-Beschluss vom 18.9.2013, veröffentlicht durch Bek vom 25.9.2013 (KABI S. 288), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2013.

[§ 33: Text gilt seit 01.01.2013]

§ 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^[1].

- [1] **Hinweis des Bearbeiters:** Der Zusatzurlaub für gesundheitsschädliche oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten ist in § 4 UrlMV geregelt. § 4 UrlMV ist für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen anwendbar gemäß § 38 KBG.EKD i.V.m. § 29 KBErgG.

[§ 34: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 35: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 36^[1] Arbeitsbefreiung (Ergänzung zu § 29 TV-L)

- (1) ¹Als Fall des § 29 Abs. 1 TV-L gilt auch der Tag der kirchlichen Trauung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin. ²Die Freistellung vom Dienst beträgt hierfür einen Arbeitstag. ³Fällt 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) ¹Dienstnehmer 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. ²Dienstnehmer 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.
- (5) Dienstbefreiung kann zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages gewährt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 10.7.2017, veröffentlicht durch Bek vom 16.8.2017 (KABI S. 315), in Kraft mit Wirkung vom 1.8.2017.

[§ 36: Text gilt seit 01.08.2017]

§ 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 Monatsschluss,
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.“

[§ 37: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 38^[1] Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Ergänzung zu § 33 TV-L)

(1) § 33 Abs. 5 TV-L findet mit folgender Ergänzung Anwendung:

„In dem Dienstvertrag^[2] 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.“

(2) ¹ § 41 Satz 3 SGB VI findet Anwendung. ²Nach Maßgabe dieser Vorschrift können die Dienstvertragsparteien die Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus vereinbaren.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[2] **Hinweis des Bearbeiters:** Die ständig aktualisierten Musterdienstverträge ab 1.1.2008 sind unter „www.elkb.de, Dienstverträge“ ins Intranet gestellt.

[§ 38: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 39^[1] Kündigung des Arbeitsverhältnisses (anstelle von § 34 TV-L)

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

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
-------------------	------------------------------

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) ¹Dienstverhältnisse 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. ²Soweit Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Regelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt 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. ³Als Zeiten bei demselben Dienstgeber gelten auch Zeiten früherer Dienstverhältnisse bei der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, ihren Kirchengemeinden, ihren Gesamtkirchengemeinden, ihren Dekanatsbezirken und ihren sonstigen Körperschaften, ihren Anstalten und Stiftungen sowie ihren Einrichtungen und ihres Diakonischen Werkes (§ 2 DiVO). ⁴Sonstige Zeiten bei anderen kirchlichen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern können mit Zustimmung des Landeskirchenrats auf die Beschäftigungszeit angerechnet werden. ⁵Durch die Anrechnung dieser Zeiten auf die Beschäftigungszeit bleiben § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz und § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz unberührt.

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

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 23.3.2015, veröffentlicht durch Bek vom 21.4.2015 (KABI S. 145), in Kraft mit Wirkung vom 1.4.2015.

[§ 39: Text gilt seit 01.04.2015]

§ 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^[1] organisierten Kirche.

[1] Die Fachgruppe Kirche ist sich darüber einig, dass auch eine Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Bayern akzeptiert wird.

[§ 40: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 41^[1] Ausschlussfrist (Ergänzung zu § 37 TV-L)

¹Anstelle der Ausschlussfrist von sechs Monaten tritt eine solche von zwölf Monaten. ²Anstelle der schriftlichen Geltendmachung tritt die Geltendmachung in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS).

- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 26.1.2017, veröffentlicht durch Bek vom 2.2.2017 (KABI S. 73), in Kraft mit Wirkung vom 1.2.2017.

[§ 41: Text gilt seit 01.02.2017]

§ 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^[1] nach Maßgabe des Übernahme- und Ergänzungsgesetzes zum MVG vom 5. Mai 1997 (KABI S. 202).

- [1] Siehe das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.

[§ 42: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 42a^[1] Sonderregelung für die nichtärztlichen Beschäftigten in Krankenhäusern (Ergänzung zu § 43 TV-L)

Die Änderungen des Änderungsvertrags Nr. 11 vom 2. März 2019 zum TV-L zu § 43 treten mit Wirkung vom 1. März 2019 in Kraft.

- [1] § 42a eingef. gemäß ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[§ 42a: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 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.

[§ 43: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 43a^[1] Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Ergänzung zu § 52 TV-L)

Nach § 52 Nummer 4 TV-L wird folgende Nummer 5 eingefügt:

„Nr. 5 Ermittlung der Durchschnittsbelegung (Ergänzung zur Vorbemerkung Nr. 2 Teil II Nr. 20 der Entgeltordnung zum TV-L)

Die Vorbemerkung Nummer 2 Teil II Nr. 20 der Entgeltordnung zum TV-L in der ab 1. Januar 2020 geltenden Fassung wird wie folgt ersetzt:

„2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung werden

- Kinder ab drei Jahre 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 § 99 SGB IX mit dem Faktor 3,0

gerechnet. Art. 21 Abs. 5 Sätze 4 und 5 BayKiBiG gilt entsprechend.

Eine Unterschreitung der maßgeblichen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.”

[1] § 43a eingef. gemäß ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193, ber. 2020 S. 359), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2020.

[§ 43a: Text gilt seit 01.01.2020]

III. Sonstige Rechtsverhältnisse

§ 44^[1] Sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) Abschnitt II gilt nicht für
- a) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage der Sozialgesetzbücher oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden,
 - b) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden.
- (2) Mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Absatz 1 Buchst. a ist ein Dienstvertrag nach dem jeweils der aktuellen Rechtslage anzupassenden Mustervordruck abzuschließen^[2].
- (3) ¹Das Dienstverhältnis der sonstigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit nicht im Dienstvertrag anderes vereinbart wird. ²Bei der Bemessung der Vergütung sind der Umfang und die Art der Arbeitsleistung sowie die wirtschaftliche Lage des Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.
-

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 19.7.2016, veröffentlicht durch Bek vom 16.8.2016 (KABI S. 221), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2016.

[2] **Hinweis des Bearbeiters:** Die ständig aktualisierten Musterdienstverträge ab 1.1.2008 sind unter „www.elkb.de, Dienstverträge“ ins Intranet gestellt.

[§ 44: Text gilt seit 01.09.2016]

§ 45 Studierende

¹Abschnitt 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. ²Das Dienstverhältnis dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. ³Die Vergütung ist als Einzelstundenvergütung in Anlehnung an ortsübliche Stundenvergütungen für vergleichbare Tätigkeiten festzusetzen.

[§ 45: Text gilt seit 01.07.2011]

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 Allgemeine Bestimmungen

(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.

[§ 46: Text gilt seit 01.07.2011]

2. Änderungen und Ergänzungen des TVÜ-Länder

§ 47^[1] Geltungsbereich (Ergänzung zu § 1 TVÜ-Länder)

(1) ¹Die 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. ²Dies 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].

(2) ¹Der 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. ²Nummer 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.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 30.9.2009, veröffentlicht durch Bek vom 7.10.2009 (KABI S. 275), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2009, und ARK-Beschluss vom 6.10.2010 (KABI S. 442), veröffentlicht durch Bek vom 29.10.2010 (KABI S. 442), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2011.

[2] Siehe hierzu § 60 DiVO.

[§ 47: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 48: Text gilt seit 01.07.2011]

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

- (1) ¹ § 4 Abs. 1 TVÜ-Länder gilt entsprechend für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1 zu § 13 DiVO (Gruppenplan) in der am 31. Dezember 2007 geltenden Fassung richtet. ²Dies 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.

[§ 49: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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 zugrundezulegen, 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.“

[§ 50: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 51: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 52 Stufenzuordnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (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 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen i.K. i.V.m. § 11 DiVO in den am 31. Dezember 2007 geltenden Fassungen.“

[§ 52: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 53^[1] 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.“

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 30.9.2009, veröffentlicht durch Bek vom 7.10.2009 (KABI S. 275), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2009.

[§ 53: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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 § 23b 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."

[§ 54: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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.

[§ 55: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 56 Strukturausgleich (Ergänzung zu § 12 TVÜ-Länder)

§ 12 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

[§ 56: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 57^[1] 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 „§ 22b 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.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 15.3.2010, veröffentlicht durch Bek vom 29.3.2010 (KABI S. 195), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2008.

[§ 57: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 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 Arbeitsrechtsreglungen (§ 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.

[§ 58: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 59 Urlaub (anstelle von § 15 TVÜ-Länder)

§ 15 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

[§ 59: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 60^[1] Eingruppierung (Ergänzung zu § 17 TVÜ-Länder)

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

„¹§ 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.

²Die 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 Abs. 1 DiVO (Gruppenplan) vorzunehmen sind.“

(3)^[2] ¹Bei 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.

²Wenn 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 Eingruppierung berücksichtigt. ³Dies gilt entsprechend für die Gewährung von Vergütungsgruppenzulagen. ⁴ § 9 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder gilt entsprechend.

(4)^[3] Nr. 2 der Protokollnotiz zu Teil II G der Anlage 1a 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)^[4] ¹Kinderpflegerinnen 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). ²Erzieherinnen 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). ³Alle 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)^[5] ¹Angestellte 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. ²Angestellte 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.

Amtl. Anm. zu § 60 Abs. 3 bis 6:

Die Anwendung der Absätze 3 bis 6 beschränkt sich auf Ein- bzw. Rückgruppierungen bis 31.12.2011.

Amtl. Anm. zu § 60 Abs. 6:

Diese Differenzzulage wird erstmals am 1. Juli 2010 gewährt. Die Protokollnotiz Nr. 2 zu Teil II G Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 1a (B/TdL) zum BAT gilt entsprechend.

Vergütungsgruppenzulagen gemäß den Fußnoten Nr. 1 zu den Vergütungsgruppen IV b und IV a zu Teil II G Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 1a (B/TdL) zum BAT werden ab 1. Juli 2010 für Leiter/-innen von Kindertagesstätten nicht mehr gewährt. Übersteigen das im Juni 2010 zustehende Entgelt und die bis 30. Juni 2010 gewährte Vergütungsgruppenzulage das im Juli 2010 zustehende Entgelt nach Absatz 6, wird die Differenz bis zur nächsten Stufensteigerung als Besitzstandszulage ausbezahlt. Sie nimmt an allgemeinen prozentualen Entgeltveränderungen teil.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 30.6.2009, veröffentlicht durch Bek vom

9.7.2009 (KABI S. 194), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2009, ARK-Beschluss vom 30.9.2009, veröffentlicht durch Bek vom 7.10.2009 (KABI S. 275), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2009, ARK-Beschluss vom 21.6.2010, veröffentlicht durch Bek vom 25.6.2010 (KABI S. 290), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2010, und ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012.

- [2] **Amtl. Anm.** zu § 60 Abs. 3 bis 6 wiedergegeben im Anschluss an § 60.
- [3] **Amtl. Anm.** zu § 60 Abs. 3 bis 6 wiedergegeben im Anschluss an § 60.
- [4] **Amtl. Anm.** zu § 60 Abs. 3 bis 6 wiedergegeben im Anschluss an § 60.
- [5] **Amtl. Anm.** zu § 60 Abs. 3 bis 6 wiedergegeben im Anschluss an § 60.

[§ 60: Text gilt seit 01.01.2012]

§ 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.

[§ 61: Text gilt seit 01.07.2011]

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

§ 21 TVÜ-Länder findet keine Anwendung.

[§ 62: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 63 Arbeitszeitverlängerung im TV-L (anstelle von § 28 TVÜ-Länder)

§ 28 TVÜ-Länder finden keine Anwendung.

[§ 63: Text gilt seit 01.07.2011]

§ 64^[1] Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 (anstelle von § 29a TVÜ-Länder)

(1) ¹Für 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. ²Hängt 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 Abs. 1 DiVO und/oder die Entgeltordnung zum TV-L bereits seit dem Beginn des Dienstverhältnisses gegolten hätte.

(2) ¹In die DiVO in der ab 1. Januar 2008 geltenden Fassung übergeleitete 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 Abs. 1 DiVO und/oder die Entgeltordnung zum TV-L übergeleitet; Absatz 3 bleibt unberührt. ²Soweit 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.³ 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.⁴ 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:

Die vorläufige Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach der Anlage 2 oder 4 zum TVÜ-Länder gilt als Eingruppierung. 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) ¹Ergibt 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. ²Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 TV-L). ³War 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. ⁴Dienstnehmern 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. ⁵Satz 1 gilt für den erstmaligen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage 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) ¹Der 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. ²Ruht 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 stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

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

(6a) Für Beschäftigte, die gemäß Teil II Abschnitt B der Anlage 1a 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) ¹Eingruppierungen 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. ²Absatz 3 gilt entsprechend.

(8) Zulagen nach § 13 Abs. 2 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.

(9) ¹Mitarbeitende, die von 1. Januar 2012 bis 30. Juni 2014 neu eingruppiert wurden und die gemäß § 17 Absatz 4 TV-L infolge der Neueingruppierung einer niedrigeren Stufe zugordnet wurden, erhalten ab 1. Juli 2014 auf Antrag die Stufe, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erhalten haben. ²Garantiebeträge werden dann nicht mehr gewährt. ³Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2014 gestellt werden und wirkt auf den 1. Juli 2014 zurück. ⁴Ruht das Dienstverhältnis am 1. Juli 2014, beginnt eine Frist von sechs Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2014 zurück.

⁵Garantiebeträge nach § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L werden als Besitzstände weitergewährt, wenn kein Antrag im Sinne dieses Absatzes gestellt wird bzw. nicht gestellt werden kann.

Amtl. Anm. zu § 64:

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

[1] § 64 eingefügt durch ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 18.12.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.4.2013 (KABI S. 157), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, und ARK-Beschluss vom 4.7.2014, veröffentlicht durch Bek vom 7.7.2014 (KABI S. 230), in Kraft mit Wirkung vom 1.7.2014.

[§ 64: Text gilt seit 01.07.2014]

§ 64a^[1] Überleitung aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b am 1. März 2019 (Ergänzung zu § 29b TVÜ-Länder)

- (1) Die Überleitung erfolgt abweichend von § 29b TVÜ-Länder zum 1. März 2019.
- (2) In § 29b TVÜ-Länder werden jeweils die Worte „1. Januar 2019“ durch die Worte „1. März 2019“ und jeweils die Worte „31. Dezember 2018“ durch die Worte „28. Februar 2019“ ersetzt. Die Worte „Januar 2019“ werden durch die Worte „März 2019“ ersetzt.

[1] § 64a eingefügt durch ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[§ 64a: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 64b^[1] Überleitung der Pflegekräfte am 1. März 2019 (Ergänzung zu § 29c TVÜ-Länder)

- (1) Die Überleitung erfolgt abweichend von § 29c TVÜ-Länder zum 1. März 2019.
- (2) In § 29c TVÜ-Länder werden jeweils die Worte „1. Januar 2019“ durch die Worte „1. März 2019“ und die Worte „31. Dezember 2018“ durch die Worte „28. Februar 2019“ ersetzt. Die Worte „Januar 2019“ werden jeweils durch die Worte „März 2019“ ersetzt.

[1] § 64b eingefügt durch ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[§ 64b: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 64c^[1] Überleitung der Beschäftigten, für die sich ab 1. Januar 2020 Verbesserungen

in der Eingruppierung ergeben (Ergänzung zu § 29d TVÜ-Länder)

In § 29 Abs. 3 TVÜ-Länder werden die Worte „31. Dezember 2020“ durch die Worte „31. März 2021“ ersetzt.

[1] § 64c eingefügt durch ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[§ 64c: Text gilt seit 01.03.2019]

§ 64d^[1] Überleitung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst aus der Anlage 7 DiVO in Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L

(1) ¹Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, deren Dienstverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von § 2 DiVO über den 31. Dezember 2019 hinaus fortbesteht, werden aus der Anlage 7 DiVO in den Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L in der ab 1. Januar 2020 geltenden Fassung übergeleitet. ²Die Entgeltgruppen der Anlage 7 DiVO in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung werden den Entgeltgruppen des Teils II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L wie folgt zugeordnet:

Entgeltgruppe Anlage 7 DiVO	Entgeltgruppe Teil II
Abschn. 20 <u>Entgeltordnung zum TV-L</u>	

- a) Leitungen von Kindertagesstätten (§ 2 Abs. 2 Anlage 7 DiVO)

9 S 9
9Z S 13
10 S 15
10Z S 16
11Z S 17
12 S 18

- b) Leitungen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 Anlage 7 DiVO)

9 S 11a
10 S 15
10Z S 16
11Z S 17
12 S 18

- c) Erzieher und Erzieherinnen; Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen (§ 3 Anlage 7 DiVO)

5Z S 3
7 S 4

8Z	S 8a
9	S 8b (mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten)
9	S 9 (fachlich koordinierende Aufgaben dreier Beschäftigter der EG 9)

- (2) Die Stufenzuordnung erfolgt stufengleich unter Mitnahme der Stufenlaufzeit.
- (3) Abweichend von § 52 Nr. 3 TV-L beträgt die Stufenlaufzeit
- für in Stufe 2 Übergeleitete von Stufe 2 nach Stufe 3 zwei Jahre,
 - für in Stufe 3 Übergeleitete von Stufe 3 nach Stufe 4 drei Jahre.
- (4) Für in Stufe 4 Übergeleitete der Entgeltgruppen 8Z bis 12 erfolgt der Stufenaufstieg in Stufe 5 nach 4 Jahren und der Stufenaufstieg in Stufe 6 nach weiteren 5 Jahren.

Amtl. Anm.:

In Stufe 4 Übergeleitete, die am 31. Dezember 2019 seit 4 Jahren der Stufe 4 zugeordnet waren, sind zum 1. Januar 2020 der Stufe 5 zuzuordnen; Übergeleitete, die seit 9 Jahren der Stufe 4 zugeordnet waren, sind zum 1. Januar 2020 der Stufe 6 zuzuordnen.

- (5) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der Entgeltgruppen 8Z bis 12, die am 31.12.2019 bereits in Stufe 5 eingereiht waren, werden der Stufe 6 zugeordnet.
- (6) ¹Zulagen nach § 16 Abs. 5 TV-L, § 20 Abs. 2 und 3 DiVO und sonstige außertarifliche Zulagen verringern sich insgesamt bis zur Höhe der Entgeltsteigerungen durch diese Überleitung. ²Zulagen nach § 24 Abs. 4 DiVO bleiben davon unberührt.
- (7) ¹Unterschreitet das Entgelt unter Einbeziehung von Zulagen nach § 16 Abs. 5 TV-L, § 20 Abs. 2 und 3 DiVO und sonstigen außertariflichen Zulagen nach dieser Überleitung das bisherige Entgelt, wird bis zur nächsten Stufenvorrückung eine dynamische Ausgleichszulage in der Höhe des Differenzbetrages gewährt. ²Zulagen nach § 24 Abs. 4 DiVO bleiben davon unberührt.

[1] § 64a eingef. gemäß ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2020, bish. § 64a wird § 64d gemäß ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 28.10.2020, veröffentlicht durch Bek vom 7.12.2020 (KABI 2021 S. 18), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2020.

[§ 64d: Text gilt seit 01.01.2020]

V. Inkrafttreten

§ 65^[1] 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).

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom

5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012.

[§ 65: Text gilt seit 01.01.2012]

Anlage 1^[1]

(Anlage zu § 20 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung)

Gruppenplan

Vorbemerkung:

Abschnitt Berufsgruppen

- 1 Katecheten und Katechetinnen auf Dienstvertrag
- 2 Religionspädagogen und Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag
- 3 Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen
- 4 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugend- und/oder Gemeindearbeit
- 4a Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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
- 8 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Steuerverwaltung bei den Evangelisch-Lutherischen Kirchensteuerämtern
- 9 Pfarramtsssekretäre und Pfarramtsssekretärinnen; Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde; Dekanatssekretäre und Dekanatssekretärinnen
- 10 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Forschung und Lehre an Hochschulen

1. Katecheten 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 8^[2]

1. Katecheten und Katechetinnen, die den Grundkurs für Katecheten und Katechetinnen gemäß der Prüfungsordnung^[3] oder die den katechetischen Oberkurs der religiöspädagogischen

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 Gemeindehelfer/Gemeindereferent bzw. als Gemeindehelferin/Gemeindereferentin.
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 9b

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.

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 9b

Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Hochschulausbildung.

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 abgeschlossenem Bachelor-Studiengang Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen 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 Religionspädagogen- und Religionspädagoginnengesetz*^[4] 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 Tariferhöhungen teil und werden jeweils auf volle Euro aufgerundet. (**Amtl. Anm. 1**)

Entgeltgruppe 9b

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

Entgeltgruppe 10

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der EG 9b mit Dekanatskantorat oder einer anderen gleichwertigen Tätigkeit.^[5] (**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.

[Amtliche Anmerkungen:]

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 nach Nrn. 15 Satz 2 Buchst. a, 16 der Allgemeinen Dienstanweisung für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen (KM DA).

4. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Jugend- und/oder Gemeindearbeit

Vorbemerkungen:

1. Für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit abgeschlossenem Bachelor-Studiengang Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen 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 9b 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 9b 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 Berufsanerkennungsjahr oder im ersten Berufsjahr. (**Amtl. Anm. 1**)

Entgeltgruppe 8

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

Entgeltgruppe 9a

1. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung und nach abgeschlossenem Berufsanerkennungsjahr oder nach dem ersten Berufsjahr (**Amtl. Anm. 1**),
2. mit staatlicher Anerkennung als Erzieher,
3. Handwerksmeister in Jugendwerkstätten.

Entgeltgruppe 9b

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

- a) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss des Berufsanerkennungsjahrs (**Amtl. Anm. 1**),
- b) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter,
- c) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen,
- 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 9b Fallgruppe a bis d mit bereits teilweise abgeleisteter 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**).

[Amtliche Anmerkungen:]

Amtl. Anm. 1: Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindearbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung^[6] im Amtsblatt veröffentlicht, *wiedergegeben 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 entsprechend.

Amtl. Anm. 5: Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals setzen eine deutliche Heraushebung aus der Normaltätigkeit gemäß der Amtlichen Fußnote 3 zur EG 9b 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 9b (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 wichtige 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 Seelsordienst (insbesondere in der Alten- und Krankenseelsorge)

Vorbemerkung:

Sofern Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen eine andere Ausbildung als die in der Entgeltgruppe 9b 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 9b genannten Ausbildungen.

Entgeltgruppe 9b

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen

- a) mit abgeschlossenem Theologiestudium (**Amtl. Anm. 1**),

- b) mit mindestens dreijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss des Berufsanerkennungsjahres (**Amtl. Anm. 2**),
- c) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter,
- d) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen,
- e) mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge bzw. Religionspädagogin^[7], jedoch ohne erfolgreich abgelegte Anstellungsprüfung.

Entgeltgruppe 10

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen der EG 9b Fallgruppen a bis e und abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z.B. KSA-Ausbildung, heilpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychiatrische Ausbildung) (**Amtl. Anm. 1, 2 und 3**).

[Amtliche Anmerkungen:]

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^[8] im Amtsblatt veröffentlicht, *wiedergegeben im Abschluss 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^[9]

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 abgeschlossenem Bachelor-Studiengang Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit an der Evangelischen Hochschule Nürnberg und bestandener Anstellungsprüfung oder einer vom Landeskirchenrat als gleichwertig anerkannten religionspädagogischen Hochschulausbildung und bestandener Anstellungsprüfung bestimmt sich die Eingruppierung nach Abschnitt 2 „Religionspädagogen und Religionspädagoginnen 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 Berufsanerkennungsjahr oder im ersten Berufsjahr. (**Amtl. Anm. 1**)

Entgeltgruppe 8

Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen

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

Entgeltgruppe 9a

Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen

- a) mit mindestens zweijähriger (Schuljahre) landeskirchlich anerkannter Ausbildung und nach abgeschlossenem Berufsanerkennungsjahr 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.

Entgeltgruppe 9b

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 Berufsanerkennungsjahrs und entsprechender Tätigkeit, (**Amtl. Anm. 1 und 4**)
- c) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung, gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen, und entsprechender Tätigkeit. (**Amtl. Anm. 4**)

Entgeltgruppe 10

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der EG 9b 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 9b Fallgruppen a bis c mit schwierigen Tätigkeiten. (**Amtl. Anm. 5**)

Entgeltgruppe 11

1. Pädagogische Mitarbeiter und pädagogische Mitarbeiterinnen der EG 9b 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 9b 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**)

[Amtliche Anmerkungen:]

Amtl. Anm. 1: Die landeskirchlich anerkannten Ausbildungsstätten für Jugend- und Gemeindearbeit werden vom Landeskirchenamt durch eine Bekanntmachung^[10] 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 EG9b 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 Brennpunktthemen
- 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“^[11] für „Angestellte in der Jugend und/oder Gemeindearbeit“ (Abschnitt 4, Anlage 1 zur DiVO), nachgewiesen werden.^[12]

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 selbstständig 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.

5a. Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen [13]

Entgeltgruppe 10

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Tätigkeit eines Sozialsekretärs bzw. einer Sozialsekretärin (**Amtl. Anm. 1**)

- a) mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter berufsbegleitender Ausbildung (**Amtl. Anm. 2**),
- b) mit staatlicher Anerkennung als Sozialsekretär/Sozialsekretärin,
- c) mit staatlicher Anerkennung als Sozialpädagoge/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin,
- d) mit abgeschlossener Ausbildung als Religionspädagoge/ Religionspädagogin gem. Anlage 1 Abschnitt 2 Entgeltgruppe 10,
- e) mit erfolgreich abgelegter zweiter Diakonenprüfung gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen (DiakAPO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 2010 (KABI S. 360^[14] mit Änderungen),
- f) mit einer mit Erfolg abgelegten Prüfung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Anlage 2,
- g) mit sonstiger berufsbildtypischer Ausbildung mit Bachelor- oder Masterabschluss.

Entgeltgruppe 11

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Tätigkeit eines Sozialsekretärs bzw. einer Sozialsekretärin mit abgeschlossener Fortbildung, deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 heraushebt (**Amtl. Anm. 3 und 4**).

Entgeltgruppe 12

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

[Amtliche Anmerkungen:]

Amtl. Anm. 1: Tätigkeiten sind z.B.:

- a) Leitung von Seminaren und Freizeiten
- b) Inhaltliche Erarbeitung und Durchführung von Seminaren
- c) Verkündigungsdienst
- d) Leitung von Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- 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. 2:

1. Die Ausbildung für Sozialsekretäre und Sozialsekretärinnen kann entweder nach den Richtlinien der EKD^[15] oder nach einem sonstigen, von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern anerkannten Ausbildungsplan erfolgen.
2. Die Anstellungsfähigkeit wird durch den Landeskirchenrat verliehen.

Amtl. Anm. 3: Es muss eine Fortbildung vergleichbar der „Fortbildung in den ersten Berufsjahren“^[16] für „Angestellte in der Jugend- und/oder Gemeindearbeit“ (Abschnitt 4 Anlage 1 zur DiVO), nachgewiesen werden.

Amtl. Anm. 4: 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. 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 Auswirkung beziehen.

6. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Verwaltungsdienst

Teil I. Allgemeiner Teil

Vorbemerkungen:

1. Eine Eingruppierung in die EG 9b 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 9a setzt voraus, dass eine der in § 1 Abs. 3 der Anlage 2 (Anlage zu § 20 Abs. 4 der Dienstvertragsordnung) genannten Prüfungen erfolgreich abgelegt worden ist.

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 9a

Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

(Amtl. Anm. 5, 6 und 8)

Entgeltgruppe 9b

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 Entgeltgruppe 9b 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 Dritteln 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 Dritteln 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 Dienstnehmerinnen 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**)

[Amtliche Anmerkungen:]

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

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- 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
- Hausehilfen.

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 die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen tätig sind, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher 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. Unter selbständige Leistungen im Buchhaltereidienst fallen auch schwierige buchhalterische Tätigkeiten im Sinne der Amtlichen Anmerkung 8 des Abschnittes 6 Teil II. Abschnitt A.

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

Amtl. Anm. 8: Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind. Tätigkeiten von Mitarbeitenden, die mit kameraler 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 vorgesehen 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 verantwortlich 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 verantwortlich 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 Kassenbeschäftigte 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 Kassenbeschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 4. (**Amtl. Anm. 7 und 12**)

Entgeltgruppe 9a

Leiter der Buchhaltung bei der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle Ansbach mit mindestens drei Kassenbeschäftigte.
(Amtl. Anm. 2 und 3)

Entgeltgruppe 9b

1. Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenbeschäftigte(n). (**Amtl. Anm. 12**)
2. Ständige Vertreter der Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenbeschäftigte(n). (**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 Kassenbeschäftigte(n). (**Amtl. Anm. 12**)

[Amtliche Anmerkungen:]

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 selbständigen 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. Haushaltssordnungen, 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 9a

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.

(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.

(Amtl. Anm. 2 und 3)

3. 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 9b

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 9b durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

[Amtliche Anmerkungen:]

Amtl. Anm. 1: Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Dienstnehmer und die Dienstnehmerin 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 die Dienstnehmerin 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^[17]

Vorbemerkungen:

1. Die Eingruppierung in Teil III. setzt voraus, dass es sich um eine im

Geschäftsverteilungsplan ausgewiesene Teamassistenzenzstelle 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 Vomhundertsatz 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 3 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 der landeskirchlichen Beauftragten und des Landeskirchenmusikdirektors bzw. der Landeskirchenmusikdirektorin
- 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, des Präsidenten bzw. der Präsidentin, des Rektors bzw. der Rektorin

- der Evangelischen Akademie Tutzing,
- des Religionspädagogischen Zentrums,
- von Mission EineWelt,
- der Landeskirchenstelle Ansbach,
- des Rechnungsprüfungsamtes,
- der Augustana-Hochschule Neuendettelsau,
- der Evangelischen Hochschule Nürnberg. (**Amtl. Anm. 5**)

Entgeltgruppe 8

- Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin von Mitgliedern des Landeskirchenrates
- Zweiter Teamassistent bzw. zweite Teamassistentin des Landesbischofs bzw. der Landesbischöfin.

Entgeltgruppe 9a

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.

Entgeltgruppe 9b

Erster Teamassistent bzw. erste Teamassistentin des Landesbischofs bzw. der Landesbischöfin.

[Amtliche Anmerkungen:]

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 Fach-kenntnisse 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

Vorbemerkungen:

1. Voraussetzung für eine Eingruppierung nach diesem Abschnitt ist, dass die durch Dienstvertrag übertragene Tätigkeit zu mindestens 50 v.H. der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit aus Arbeitsvorgängen (ohne Reinigungsdienste) besteht, die üblicherweise von Kirchnern und Hausmeistern auszuführen sind.
2. Dieser Abschnitt gilt nicht für Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden.
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**)

[Amtliche Anmerkungen:]

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, verwertet 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.

8. Angestellte in der Steuerverwaltung bei den Evangelisch-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 Eingruppierungsgrundsätzen, insbesondere nach Abschnitt 6.

Entgeltgruppe 8

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

Entgeltgruppe 9a

Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen in der Steuerverwaltung.

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 Anfangsgrundvergütung (EG 8 Stufe 1).

9. [18] Sekretariats- und Assistenzkräfte in Pfarramts- und Dekanatsbüros; Sekretäre und Sekretärinnen in einer Evangelischen Studentengemeinde

Entgeltgruppe 5

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

Entgeltgruppe 7

Assistenzkräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert. (**Amtl. Anm. 1, 2 und 3**)

Entgeltgruppe 8

Assistenzkräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert. (**Amtl. Anm. 1, 2 und 3**)

Entgeltgruppe 9a

Assistenzkräfte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (**Amtl. Anm. 1, 2 und 3**)

[Amtliche Anmerkungen:]

Amtl. Anm. 1: Fachkenntnisse sind die Kenntnisse, die zur ordnungsgemäßen Erledigung der auszuübenden Tätigkeit vorauszusetzen sind. Allgemeine Fähigkeiten, wie z.B. Organisations- oder Verhandlungsgeschick, Geschäftsgewandtheit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit usw. sind keine Fachkenntnisse im tariflichen Sinne.

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises, insbesondere auch detaillierte, anwendungsbezogene Kenntnisse von DV-Verarbeitungssystemen. Allgemeine Kenntnisse oder Grundkenntnisse von Gesetzen, wie z.B. einzelner Paragrafen einer Dienstanweisung, Satzung oder Gebührenordnung reichen nicht aus. Andererseits sind vertieftes Wissen, eingehende, vertiefte, tiefgründige Fachkenntnisse nicht erforderlich. Auch Erfahrungswissen kann „gründliche Fachkenntnisse“ begründen, soweit ein fachlicher Bezug gegeben ist. Ein Erfahrungswissen, das dem Allgemeinwissen oder der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, ohne dass ein fachlicher Bezug besteht, genügt nicht.

Die Fachkenntnisse müssen sich nicht zwingend auf Rechtsvorschriften beziehen. Es können auch z.B. Kenntnisse historischer, fremdsprachlicher, bautechnischer Art ausreichen.

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

Der Unterschied zwischen den Tätigkeitsmerkmalen „gründliche Fachkenntnisse“ und „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ ist ausschließlich quantitativ, d.h. der Begriff der gründlichen Fachkenntnisse ist qualitativ, der Begriff der vielseitigen Fachkenntnisse quantitativ bestimmt. Das Tätigkeitsmerkmal „gründlich“ setzt danach eine Erweiterung der Fachkenntnisse der Tiefe nach, das Merkmal „vielseitig“ eine Erweiterung der Breite nach voraus. Vielseitige Fachkenntnisse liegen vor, wenn der/die Beschäftigte eine Tätigkeit ausübt, die nähere Kenntnisse mehrerer Gesetze und Verordnungen erfordert. Maßgebend ist also die Menge der zu beachtenden und anzuwendenden Normen und Bestimmungen in Bezug auf das wahrzunehmende Aufgabengebiet. Der Begriff der Vielseitigkeit wird regelmäßig zu bejahen sein, wenn die Aufgaben aus verschiedenen Aufgabenbereichen wahrgenommen werden, sofern jeweils gründliche Fachkenntnisse erforderlich sind.

Amtl. Anm. 3: Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. Selbstständig arbeiten, d.h. ohne direkte Anleitung, Aufsicht oder Weisung tätig zu sein, bedeutet nicht selbstständige Leistungen im Sinne des Tarifmerkmals. Unter selbstständiger Leistung ist eine Gedankenarbeit zu verstehen, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses, eine eigene geistige Beurteilung und eine eigene Entschließung erfordert. Eine leichte geistige Arbeit genügt

nicht. Kennzeichnend für selbstständige Leistungen ist ein wie auch immer gearteter Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum bei der Erarbeitung eines Arbeitsergebnisses. Vom Dienstnehmer/von der Dienstnehmerin werden Abwägungsprozesse verlangt, es werden Anforderungen an das Überlegungsvermögen gestellt. Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin muss also unterschiedliche Informationen verknüpfen, untereinander abwägen und zu einer Entscheidung kommen.

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 Abschnitts 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^[19] 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 Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen^[20] 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 Vomhundertsatz teil.

- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 25.10.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.11.2012 (KABI S. 356), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 18.12.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.4.2013 (KABI S. 157), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2013, ARK-Beschluss vom 22.4.2013, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2013 (KABI S. 174), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 21.6.2013, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2013 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 18.9.2013, veröffentlicht durch Bek vom 25.9.2013 (KABI S. 288), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2013, ARK-Beschluss vom 17.10.2014, veröffentlicht durch Bek vom 23.10.2014 (KABI S. 357), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014, ARK-Beschluss vom 26.1.2017, veröffentlicht durch Bek vom 2.2.2017 (KABI S. 73), in Kraft mit Wirkung vom 1.2.2017, ARK-Beschluss vom 28.4.2017, veröffentlicht durch Bek vom 30.5.2017 (KABI S. 259), in Kraft mit Wirkung vom 1.5.2017, ARK-Beschluss vom 10.7.2017, veröffentlicht durch Bek vom 16.8.2017 (KABI S. 315), in Kraft mit Wirkung vom 1.8.2017, ARK-Beschluss vom 5.7.2018, veröffentlicht durch Bek vom 10.7.2018 (KABI S. 244), in Kraft mit Wirkung vom 5.7.2018 und 1.1.2019, ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, ARK-Beschluss vom 24.7.2019, veröffentlicht durch Bek vom 21.8.2019 (KABI S. 263), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019 und 1.1.2020, und ARK-Beschluss vom 8.7.2020, veröffentlicht durch Bek vom 13.7.2020 (KABI S. 248), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.
- [2] Die **Entgeltgruppe 6** für Katecheten und Katechetinnen mit einer katechetischen oder pädagogischen Vorbildung, aber ohne eine der im Folgenden genannten Prüfungen wurde **mWv 1.1.2013 gestrichen** gemäß ARK-Beschluss vom 8.12.2012, veröffentlicht durch Bek vom 8.4.2013 (KABI S. 157), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2013. Dienstverhältnisse, die bis 31. Dezember 2012 in der Entgeltgruppe 6 der Anlage 1 Abschnitt 1 zu § 20 Absatz 1 eingruppiert waren, bleiben von der Rechtsänderung unberührt.
- [3] Siehe die Prüfungsordnung für Katecheten und Katechetinnen.
- [4] Aufgehoben; siehe jetzt § 4 Abs. 2 DVKBesG.
- [5] **Hinweis des Bearbeiters:** Die Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden wurde mit Wirkung vom 1.1.1990 von vormals 140 Stunden auf 125 Stunden vermindert; siehe den ARK-Beschluss vom 2.3.1989, veröffentlicht durch Bek vom 2.6.1989 (KABI S. 173).
- Siehe die Bek über die Abrechnung des Orgelunterrichts.
- [6] Siehe die Bek über die Anerkennung kirchlicher Ausbildungsstätten für die Tätigkeit in der kirchlichen Jugend- und Gemeindearbeit.
- [7] Siehe § 2 RelPädG.
- [8] Siehe die Bek über die Anerkennung kirchlicher Ausbildungsstätten für die Tätigkeit in

der kirchlichen Jugend- und Gemeindearbeit.

- [9] Siehe hierzu die Fortbildungsordnung für Hauptberufliche in der Evangelischen Erwachsenenbildung in den ersten Arbeitsjahren (FEBEA) und die Fortbildungsordnung für Hauptberufliche in den ersten Berufsjahren in der Evangelischen Erwachsenenbildung (FEBEB) im Rahmen von FEA, FEB, FED oder FRED.
- [10] Siehe die Bek über die Anerkennung kirchlicher Ausbildungsstätten für die Tätigkeit in der kirchlichen Jugend- und Gemeindearbeit.
- [11] Siehe die Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in den ersten Berufsjahren.
- [12] Siehe die Fortbildungsordnung für Hauptberufliche in der Evangelischen Erwachsenenbildung in den ersten Arbeitsjahren und die Fortbildungsordnung für Hauptberufliche in den ersten Berufsjahren in der Evangelischen Erwachsenenbildung (FEBEB) im Rahmen von FEA, FEB, FED oder FRED.
- [13] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 28.4.2017, veröffentlicht durch Bek vom 30.5.2017 (KABI S. 259), in Kraft mit Wirkung vom 1.5.2017.
- [14] Aufgehoben; siehe jetzt die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Diakone und Diakoninnen vom 22.7.2019, KABI S. 215.
- [15] Siehe die Prüfungsordnung für die Durchführung der Prüfung zum Geprüften Sozialsekretär oder zur Geprüften Sozialsekretärin im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6./7.10.2000 (ABI. EKD S. 433). Die Bestimmung kann unter der Adresse <http://www.kirchenrecht-ekd.de> abgerufen werden.
- [16] Siehe hierzu die Fortbildungsordnung für hauptberufliche Jugendreferenten und Jugendreferentinnen in den ersten Berufsjahren.
- [17] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 10.7.2017, veröffentlicht durch Bek vom 16.8.2017 (KABI S. 315).
- [18] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 5.7.2018, veröffentlicht durch Bek vom 10.7.2018 (KABI S. 244), in Kraft mit Wirkung vom 5.7.2018.
- [19] Siehe § 6 KHLeistBV.
- [20] Siehe § 4 KHLeistBV.

[Anlage 1: Text gilt seit 01.01.2020]

Anlage 2^[1]

(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 9b (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) ¹Die 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,
- e) ein anderes berufsbildtypisches Hochschulstudium.

²In 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 Hochschule in der Fachrichtung Wirtschaft,
- b) Bilanzbuchhalterprüfung einer Industrie- und Handelskammer.

³Für Fundraiser und Fundraiserinnen gilt als Nachweis im Sinne des Satzes 1 auch die mit Erfolg abgelegte Prüfung des Studiengangs Fundraising an der Fundraising Akademie Frankfurt mit dem Abschluss als Fundraising Manager oder eine gleichwertige Ausbildung bzw. der Abschluss eines Hochschulstudiengangs mit dem Schwerpunkt Fundraising.

(3) Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der kirchlichen Verwaltung haben Anspruch auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 bis 9a (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) ¹Wird ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin, 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.

²Nummer 1 Absatz 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung zum TV-L findet Anwendung.

§ 2 Übernahme von Lehrgangsgebühren, Fortzahlung der Dienstbezüge und Rückzahlungsverpflichtung

¹Für 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. ²Lehrgangsteilnehmer können zusätzlich pro Semester ein Büchergeld von bis zu 60,00 Euro erhalten. ³Eine 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,
 - c) die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderten gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse nicht besitzen, aber auf einer in Entgeltgruppe 9b (Qualifikationsebene 3) eingruppierten Stelle vier Jahre, auf einer in Entgeltgruppe 10 eingruppierten Stelle sechs Jahre bzw. auf einer in Entgeltgruppe 11 eingruppierten Stelle acht Jahre beschäftigt sind,
 - d)^[2] die in § 1 Abs. 3 geforderte berufsbildtypische Ausbildung nicht nachweisen, auf einer Stelle der Entgeltgruppen 7 bis 9a nach 4 Jahren,

e)^[3] Tätigkeiten der Entgeltgruppen 13 und 14 der Anlage 1 Abschnitt 6 Teil I. ausüben und die geforderte abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung bzw. die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen nicht nachweisen können, wenn sie auf einer dieser Stellen acht Jahre beschäftigt sind.

(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 Ausnahmeverordnung 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.

-
- [1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 16.5.2012, veröffentlicht durch Bek vom 5.7.2012 (KABI S. 218), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2012, ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2014 (KABI S. 122), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014, ARK-Beschluss vom 12.10.2016, veröffentlicht durch Bek vom 2.2.2017 (KABI S. 73), in Kraft mit Wirkung vom 1.11.2016, ARK-Beschluss vom 25.1.2018, veröffentlicht durch Bek vom 5.2.2018 (KABI S. 89), in Kraft mit Wirkung vom 1.2.2018, ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, ARK-Beschluss vom 24.7.2019, veröffentlicht durch Bek vom 21.8.2019 (KABI S. 263), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2019, und ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.
 - [2] § 3 Abs. 1 Buchst. d angefügt durch ARK-Beschluss vom 25.1.2018, veröffentlicht durch Bek vom 5.2.2018 (KABI S. 89), in Kraft mit Wirkung vom 1.2.2018, Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.
 - [3] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019.

[Anlage 2: Text gilt seit 01.09.2019]

Anlage 3

(Anlage zu § 5 der Dienstvertragsordnung)

Sonderregelung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Übersee^[1]

§ 1^[2] Grundsatzbestimmungen

(1) Die Rechtsverhältnisse der in Übersee tätigen, von Mission EineWelt – Centrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Centrum Mission EineWelt) ausgesandten und im unmittelbaren privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich grundsätzlich nach den in § 5 Dienstvertragsordnung genannten Vorschriften, soweit nicht durch diese Sonderregelung abweichende Regelungen getroffen

werden.

- (2) ¹Unbeschadet der im Three-Party-Agreement bzw. im Four-Party-Agreement geregelten Aufsichtsbefugnisse ist der jeweilige Referent bzw. die jeweilige Referentin des entsprechenden Überseereferats unmittelbarer Vorgesetzter bzw. unmittelbare Vorgesetzte. ²Die Dienstaufsicht liegt beim Direktor bzw. bei der Direktorin des Centrums Mission EineWelt.
- (3) ¹Die in Absatz 1 genannten Mitarbeitenden sind an die Ordnungen der Partnerkirchen, bei denen sie tätig sind, gebunden. ²Das gleiche gilt für Pflichten aus Vereinbarungen, die das Centrum Mission EineWelt mit Zustimmung des Landeskirchenrates getroffen oder als Folge seiner Mitgliedschaft in zwischenkirchlichen oder sonstigen internationalen Organisationen übernommen hat.
- (4) ¹Der Dienst des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin bestimmt sich nach einer Dienstanweisung, soweit seine oder ihre Aufgaben nicht anderweitig festgelegt sind (z.B. Geschäftsverteilung). ²In der Dienstanweisung oder in der sonstigen Regelung muss auch bestimmt sein, wer der oder die Vorgesetzte des Mitarbeiters oder Mitarbeiterin ist. ³Vorgesetzter oder Vorgesetzte ist, wer dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin in der dienstlichen Tätigkeit Weisungen erteilen kann.

§ 2^[3] Versetzung und Abordnung, Arbeitszeit, Arbeitsversäumnis (anstelle von §§ 14, 15, 18, 19 DiVO und §§ 4, 6, 9, 10, 11 TV-L)

- (1) ¹In 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. ²Weiterhin ist sicherzustellen, dass dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin pro Woche grundsätzlich mindestens ein freier Tag gewährt wird. ³Im übrigen bestimmen sich Versetzung, Abordnung und Arbeitszeit nach dem Recht der Partnerkirche.
- (2) ¹Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin darf nur mit vorheriger Zustimmung des oder der Vorgesetzten vom Dienst fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nichtgenehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.
- (3) ¹Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem oder der Vorgesetzten eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 14 Kalendertage, hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer an den unmittelbaren Vorgesetzten bzw. an die unmittelbare Vorgesetzte im Sinne von § 1 Absatz 2 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) ¹Ist von bestimmten Berufsgruppen auf Dauer in erheblichem Umfang Mehrarbeit zu leisten, kann diesen Mitarbeitenden eine pauschale Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden. ²Die Berufsgruppen werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission bestimmt, die auch die Höchstbeträge der Pauschalen festlegt.

§ 4^[4] Spenden und Sammlungen, Kaufkraftausgleich, Steuern, Dienstaufwandsentschädigung, Gästegelder, gesetzliche Rentenversicherung

Die Bestimmungen der §§ 5, 8 bis 11 der Überseeordnung vom 5.3.2014 (KABI S. 122) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 5^[5] Krankenbeihilfe, Arztfahrten, Anwartschaftsversicherung (Ergänzung zu § 28 DiVO)

Die Bestimmungen der §§ 12 und 13 der Überseeordnung vom 5.3.2014 (KABI S. 122) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 6^[6] Gestellung von Kraftfahrzeugen, Reisekostenregelung und Zuschüsse für Privatfahrten (Ergänzung zu § 23 Abs. 4 TV-L)

Die Bestimmungen der §§ 14 und 15 der Überseeordnung vom 5.3.2014 (KABI S. 122) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 7^[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 §§ 4, 16 und 18 bis 20 der Überseeordnung vom 5.3.2014 (KABI S. 122) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 8^[8] Umzugskosten (anstelle von § 23 Abs. 4 TV-L)

Die Bestimmungen des § 17 der Überseeordnung vom 5.3.2014 (KABI S. 122) finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 9^[9] Wiedereingliederung und Wiedereingliederungsbeihilfe

(1) Die Bestimmungen des § 21 der Überseeordnung vom 5.3.2014 (KABI S. 122) mit Ausnahme von Absatz 1 Satz 3 finden in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

(2) Das Centrum Mission EineWelt 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.

[1] Siehe hierzu die Überseeordnung.

[2] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[3] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[4] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[5] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[6] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[7] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[8] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[9] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 2.12.2013, veröffentlicht durch Bek vom 4.4.2014 (KABI S. 160), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2014.

[Anlage 3: Text gilt seit 01.01.2014]

Anlage 4

(Anlage zu § 6 der Dienstvertragsordnung)

(Amtl. Anm.)

Sonderregelung und Rahmenordnung für Kirchner^[1]

Amtl. Anm.

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

§ 1 Stellung und Aufgaben des Kirchners

- (1) ¹Der Kirchner übt ein kirchliches Amt aus. ²Er 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^[2] festgelegt werden.

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

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigen Kirchners beträgt einschließlich einer Arbeitsbereitschaft von 10,65 Stunden durchschnittlich 48 Stunden pro Woche. ²Bei der Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit wird ein Kalendervierteljahr zugrunde gelegt. ³Zeiten einer Arbeitsbereitschaft werden mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet.
- (2) ¹Als Ausgleich für den Sonntagsdienst ist dem Kirchner ein schriftlich zu vereinbender Werktag als arbeitsfreier Tag zu gewähren. ²Hat 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) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Absatz 3 gilt entsprechend.
- (4) ¹Der Kirchner erhält in der Regel vierteljährlich einen dienstfreien Sonntag, der im Einvernehmen mit dem Pfarramtsvorstand festzulegen ist. ²Sonderregelungen bedürfen einer schriftlichen Vereinbarung. ³In der auf den dienstfreien Sonntag folgenden Woche entfällt der dienstfreie Werktag.
- (5) Bei der Festsetzung der im Arbeitsvertrag zu vereinbarenden Arbeitszeit des

teilzeitbeschäftigen 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)

¹Der Kirchner hat seinen Urlaub so einzurichten, dass dieser nicht auf die kirchlichen Feiertage fällt. ²Unabhängig 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 Kirchendienstes angeordnet, hat die Kirchengemeinde diese Kleidung zu stellen.

§ 7 Aus- und Fortbildung

- (1) ¹Voraussetzung für die Anstellung als hauptberuflicher Kirchner ist eine abgeschlossene Lehre in einem einschlägigen Handwerk. ²In 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) ¹Der hauptberufliche Kirchner ist verpflichtet, innerhalb der ersten drei Jahre seiner Tätigkeit an von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern angebotenen Fortbildungsveranstaltungen für Kirchner teilzunehmen. ²Über die Teilnahme erhält der Kirchner eine Bescheinigung.

Amtl. Anm.

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

* * *

Musterdienstanweisung für Kirchner^[4]

§ 1 Allgemeines

- (1) ¹Der Kirchner hat als kirchlicher Mitarbeiter teil an den Aufgaben des Amtes der Kirche (Art. 14 Kirchenverfassung). ²Als kirchlicher Mitarbeiter leistet er den ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft und bemüht sich, sein fachliches Können auch durch Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu erweitern. ³Sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die er als Mitarbeiter im kirchlichen Dienst übernommen hat. ⁴Dem Auftrag der Kirche, das Wort Gottes und die Versöhnung zu verkündigen, Glauben zu wecken, Liebe zu üben und die Gemeinde zu bauen, widersprüche ein Arbeitskampf im kirchlichen Bereich.
- (2) ¹Der Kirchner erhält seine Weisung vom *Pfarramtsvorstand*^[5] (§ 60 Abs. 2 Kirchengemeindeordnung) ²Er hat Anspruch auf Unterstützung in seinen Dienstobliegenheiten durch den Kirchenvorstand und den *Pfarramtsvorstand*.
- (3) ¹Der Kirchner hat seine Amtsgeschäfte persönlich zu verrichten. ²Im 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) ¹Die Kirche/Gemeindezentrum ist entsprechend den örtlichen Erfordernissen rechtzeitig zu heizen und zu beleuchten. ²Die 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. ³Hierzu gehört auch das rechtzeitige Schneeräumen und Streuen. ⁴Der Kirchner hat darauf zu achten, dass in den Wintermonaten ausreichendes Streumaterial zur Verfügung steht.
- (2) ¹Spätestens eine halbe Stunde vor Beginn jedes Gottesdienstes (jeder Amtshandlung) und jeder Veranstaltung ist die Kirche/Gemeindezentrum^[6] aufzuschließen. ²Von diesem Zeitpunkt an sollte der Kirchner in der Kirche/Gemeindezentrum erreichbar sein.
- (3) ¹Beim Schmücken der Kirche und besonders des Altars sind die örtlichen Bräuche, wie sie insbesondere zu Weihnachten, Pfingsten und zum Erntedankfest üblich sind, zu beachten. ²Soweit Gemeindeglieder die Kirche/Gemeindezentrum und besonders den Altar schmücken, hat der Kirchner auf rechtzeitige Ausführung zu achten.
- (4) ¹Zu 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. ²Die Lieder werden dem Kirchner spätestens bis zum Mittag des vorhergehenden Tages mitgeteilt.
- (5) ¹Vor Gottesdiensten (Amtshandlungen) sind die Glocken nach der örtlich geltenden Läuteordnung zu läuten; außerdem sind die Altarkerzen anzuzünden. ²Örtlich übliches Tageszeiten- und Wochengeläut gehören ebenfalls zu den Pflichten des Kirchners.
- (6) ¹Die Paramente sind der kirchlichen Ordnung gemäß aufzulegen. ²Agende, 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. ³Wein, Hostien und Kerzen sind stets in ausreichendem Umfang bereit zu halten.

§ 3 Aufgaben im Gottesdienst

- (1) ¹Der Kirchner hat zu seinem Teil zu einem würdigen Verlauf des Gottesdienstes (der Amtshandlung) beizutragen, insbesondere eine vorgesehene Amtskleidung zu tragen. ²Störungen hat er, soweit das möglich ist, zu verhüten oder zu beheben; wenn notwendig, übt er das Hausrecht aus.
- (2) ¹Der Kirchner hat die Anzahl der Abendmahlgäste festzustellen und dem Pfarramt zu melden. ²Im Bedarfsfalle muss er Hostien und Wein auf dem Altar nachreichen. ³Bei Abendmahlsfeiern hat er um einen geordneten Zu- und Abgang zum und vom Altar besorgt zu sein.
- (3) ¹Nach Schluss des Gottesdienstes (der Amtshandlung) muss die Kirche gelüftet werden, die Abendmahlsgeräte sind sofort nach besonderer Pflegeanweisung zu reinigen und ordnungsgemäß zu verwahren. ²Außerdem 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) ¹Dem Kirchner sind die Kirche und folgende sonstige Gebäude ... mit ihren Einrichtungen anvertraut. ²Er hat dafür zu sorgen, dass sich die Gebäude in einem ordentlichen und sauberen

Zustand befinden.

- (2) ¹Bei Bedienung der technischen Anlagen (z.B. Läuteanlagen, Heizungen, Lautsprecheranlagen, Uhrwerke und Diebstahlsicherungsanlagen) hat der Kirchner die hierfür gegebenen Bedienungsanweisungen genau zu beachten. ²Liegen solche nicht vor, so muss der Kirchner darauf hinwirken, dass das Pfarramt die entsprechenden Bedienungsanweisungen beschafft oder ihn durch einen Fachmann einweisen lässt.
- (3) ¹Die mit den Gebäuden anvertrauten Einrichtungsgegenstände, Geräte und Kunstgegenstände sind sorgfältig und sachgemäß zu pflegen. ²Dies gilt insbesondere für die vasa sacra. ³Der Kirchner ist verpflichtet, die vorhandenen Pflegeanweisungen zu beachten und sich notfalls für die Wartung der Geräte Rat bei einem Fachmann zu holen. ⁴Die genaue Beachtung der Pflegeanleitungen ist besonders bei kunst- oder kirchengeschichtlich wertvollen Einrichtungsgegenständen und Geräten notwendig. ⁵Technische Geräte obliegen der Pflege des Kirchners nur insoweit, als er hierfür fachlich vorgebildet ist oder die Wartung keine besonderen Fachkenntnisse erfordert.
- (4) ¹Alle Gebäude, Einrichtungen und Geräte sind laufend im Hinblick auf auftretende Schäden zu beobachten. ²Festgestellte 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*^[7] des Landeskirchenamtes zu melden).
- (5) ¹Neben der regelmäßigen Reinigung der kirchlichen Gebäude ist vor allem die Kirche mit ihren Nebenräumen und Einrichtungsgegenständen mindestens einmal im Jahr gründlich zu reinigen. ²Vor 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. ³Dies gilt insbesondere für Kunstgegenstände. ⁴Ob 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).

Amtl. Anm.

Als sonstige vom Kirchner zu erledigende Aufgaben können insbesondere die Tätigkeiten übertragen werden, die in der Anlage angegeben sind. Es ist jedoch darauf zu achten, dass dem Kirchner nur so viele sonstige Aufgaben übertragen werden, dass die im Dienstvertrag vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Anlage

Katalog möglicher sonstiger Aufgaben:

Kirchenbuchführung, Karteiführung, Botendienste, Betreuung des Schriftentisches, Gestaltung des Schaukastens und der Anschläge, Mitwirkung bei der Kirchgelderhebung, Organisation von Sammlungen, Mithilfe bei der Statistik, Sammeln und Abrechnen von Gottesdiensteinlagen, Führungen, Pflege und Sauberhaltung der Anlagen und Grundstücke, Friedhofspflege.

Begleitung des Pfarrers bei Amtshandlungen.

§ 6 Schlussbestimmungen

¹Über 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. ²Im übrigen gehören Tätigkeiten, die in dieser Dienstanweisung nicht genannt sind, nicht zu den Aufgaben des Kirchners.

-
- [1] Siehe auch die Leitlinien über die Mitarbeit von Kirchnern und Kirchnerinnen.
 - [2] Wiedergegeben im Anschluss an Anlage 4.
 - [3] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 15.3.2010, veröffentlicht durch Bek vom 29.3.2010 (KABI S. 195), in Kraft mit Wirkung vom 1.4.2010.
 - [4] **Hinweis des Bearbeiters:** Die Musterdienstanweisung für Kirchner war bisher nach den Ausführungsbestimmungen zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung, die mit Wirkung vom 1.9.2001 außer Kraft gesetzt wurden, wiedergegeben (Bek vom 15.11.1977, KABI S. 284, 291). Gemäß Nr. 13 der Bek vom 11.7.2001 (KABI S. 249) wurde sie Fußnote zu § 2 der Anlage 4.
 - [5] Jetzt „der bzw. die mit der Pfarramtsführung Beauftragte“; siehe § 60 Abs. 2 KGO.
 - [6] **[Amtl. Anm.]:** Ggf. entsprechend den örtlichen Verhältnissen ändern.
 - [7] Jetzt: Landeskirchliches Baureferat, Kunst und Inventarisation (E 3).

[Anlage 4: Text gilt seit 01.07.2011]

Anlage 5^[1]

(Anlage zu § 8 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung)

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

A) Katecheten bzw. Katechetinnen auf Dienstvertrag; Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen auf Dienstvertrag

§ 1 Anzuwendende Rechtsvorschriften

Das Dienstverhältnis bestimmt sich, soweit sich im Folgenden nichts anderes ergibt, insbesondere nach der Kirchlichen Dienstvertragsordnung sowie nach dem Religionspädagogen- und Religionspädagoginnengesetz (RelPädG) und der Verordnung zur Durchführung des Religionspädagogen- und Religionspädagoginnengesetzes (DVRelPädG)

§ 2 Beschränkung des Einsatzumfanges und des Einsatzbereiches

(1) ¹Katecheten 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^[2] 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. ²Sie 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 Katecheten 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^[3] Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen (Ergänzung zu § 11 DiVO)

(1) Für die Beurteilung der Katecheten bzw. Katechetinnen und Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen findet die Religionspädagogen- und Religionspädagoginnenbeurteilungsverordnung (RelPädBV) in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung.

(2) § 5a und § 6 der Durchführungsverordnung zum Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz (DVKBBeG) finden 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^[4] Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze

Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 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^[5] Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen (Ergänzung zu § 11 DiVO)

Für die Beurteilung finden § 3 der Kirchenbeamtenbeurteilungsverordnung (KBV) und die Richtlinien für die Beurteilung von Lehrkräften und Schulleitungen an kirchlichen Schulen vom 2. August 2017 (KABI S. 306) 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^[6] Versorgungszuschuss für Lehrkräfte an evangelischen Schulen

¹Unbefristet sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lehrkräften an evangelischen Schulen kann ein Versorgungszuschuss nach Art. 40 i. V. m. Art. 57a Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz in Höhe des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung gem. § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI gewährt werden

- a) zur regionalen Differenzierung und zur Deckung des Personalbedarfs,
- b) zur Bindung von qualifizierten Fachkräften.

²Die Gewährung des jeweils vertraglich zu vereinbarenden Zuschusses endet mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. ³Darüber hinausgehende Ansprüche entstehen nicht.

Amtl. Anm. zu § 10:

Versorgungszuschüsse der Lehrkräfte der Evangelischen Schulstiftung in Bayern an Gymnasien und Realschulen nach in den bis zum 31. Dezember 2005, 31. August 2010 und 31. August 2015 geltenden Fassungen bleiben unberührt.

C) Der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015^[7] findet mit folgenden Ergänzungen Anwendung:

1. In § 2 Abs. 2 TV EntgO-L werden die Worte „31. Juli 2015“ durch die Worte „31. August 2015“ ersetzt.
2. In § 5 Abs. 2 TV EntgO-L werden die Worte „§ 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L“ durch die Worte „§ 25 Abs. 2 Sätze 1 und 2 DiVO“ ersetzt.
3. In § 6 Abs. 2 Nrn. 2, 3 und 4 TV EntgO-L werden jeweils die Worte „1. August 2015“ durch die Worte „1. September 2015“ ersetzt.
4. §§ 7 und 9 TV EntgO-L finden keine Anwendung.
5. § 10 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Worte „31. Oktober 2006“ durch die Worte „31. Dezember 2007“ und die Worte „31. Juli 2015“ durch die Worte „31. August 2015“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 werden jeweils die Worte „1. November 2006“ durch die Worte „1. Januar 2008“ und jeweils die Worte „31. Juli 2015“ durch die Worte „31. August 2015“ ersetzt.
6. § 11 wird wie folgt geändert:
 - a) Es werden jeweils die Worte „1. November 2006“ durch die Worte „1. Januar 2008“, die Worte „31. Juli 2015“ durch die Worte „31. August 2015“ und die Worte „1. August 2015“ durch die Worte „1. September 2015“ ersetzt.
 - b) § 25 Abs. 2 DiVO findet bei der Überleitung keine Anwendung.
 - c)^[8] Die Worte „31. Juli 2016“ werden durch die Worte „31. August 2016“ ersetzt. Es werden die Worte „31. Juli 2017“ durch die Worte „31. August 2017“ und jeweils die Worte „1. August 2016“ durch die Worte „1. September 2016“ ersetzt.
7. In § 12 werden die Worte „1. August 2015“ durch die Worte „1. September 2015“ ersetzt.
8. In der Fußnote des Abschnitts 2 Ziffer 1 Absatz 1 der Anlage zum TV EntgO-L werden die Worte „1. August 2015“ durch die Worte „1. September 2015“ ersetzt.
- 9.^[9] Im Anhang 1 der Anlage zum TV EntgO-L werden die Worte „1. August 2016“ durch die Worte „1. September 2016“ ersetzt.

[1] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 19.10.2015, veröffentlicht durch Bek vom 1.2.2016 (KABI S. 69), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2015, ARK-Beschluss vom 7.3.2016, veröffentlicht durch Bek vom 3.6.2016 (KABI S. 177), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2015, ARK-Beschluss vom 25.1.2018, veröffentlicht durch Bek vom 5.2.2018 (KABI S. 89), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2016 und 1.9.2018, ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, und ARK-Beschluss vom 27.2.2020, veröffentlicht durch Bek vom 23.3.2020 (KABI S. 150), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2019.

[2] **Amtl. Anm. zu § 2:** Die Voraussetzungen des Art. 9 Abs. VII des Staatsvertrages sind nicht erfüllt bei nicht abgelegter bzw. nicht bestandener Anstellungsprüfung.

- [3] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 14.2.2019, veröffentlicht durch Bek vom 7.3.2019 (KABI S. 101), in Kraft mit Wirkung vom 1.3.2019, und ARK-Beschluss vom 27.2.2020, veröffentlicht durch Bek vom 23.3.2020 (KABI S. 150), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2019.
- [4] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 25.1.2018, veröffentlicht durch Bek vom 5.2.2018 (KABI S. 89), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2018.
- [5] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 25.1.2018, veröffentlicht durch Bek vom 5.2.2018 (KABI S. 89), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2016.
- [6] Fassung gemäß ARK-Beschluss vom 23.3.2015, veröffentlicht durch Bek vom 21.4.2015 (KABI S. 145), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2015.
- [7] Veröffentlicht im FMBl 2015 (S. 198).
- [8] Nr. 6 Buchst. c) und Nr. 9 angefügt durch ARK-Beschluss vom 7.3.2016, veröffentlicht durch Bek vom 3.6.2016 (KABI S. 177), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2015.
- [9] Nr. 6 Buchst. c) und Nr. 9 angefügt durch ARK-Beschluss vom 7.3.2016, veröffentlicht durch Bek vom 3.6.2016 (KABI S. 177), in Kraft mit Wirkung vom 1.9.2015.

[Anlage 5: Text gilt seit 01.03.2019]

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)

¹Der Dienstgeber kann den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses untersuchen lassen. ²Auf 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.

Amtl. Anm. 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.“

Amtl. Anm. zu § 4 Abs. 1:

Während der den tariflichen Erholungspausen (§ 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) ¹Die Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist in einem Dienstplan, der für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufzustellen ist, festzulegen. ²Der Dienstplan ist spätestens am 15. des Monats, der dem Beginn des Dienstplans vorausgeht, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt zu geben. ³Abweichungen 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) ¹Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Schuljahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. ²Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. ³Diese 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 (faktorisiert)“.

§ 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.

Amtl. Anm. 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

¹Eine dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. ²Bei 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.

[Anlage 6: Text gilt seit 01.07.2011]

Anlage 7^[1]

[aufgehoben]

- [1] Anlage 7 aufgeh. gemäß ARK-Beschluss vom 15.5.2020, veröffentlicht durch Bek vom 5.6.2020 (KABI S. 193), in Kraft mit Wirkung vom 1.1.2020. Siehe jetzt §§ 43a, 64a DiVO.

[Anlage 7: Text gilt seit 01.01.2020]

Text gilt seit 01.09.2021