

# Gesetz- und Verordnungsblatt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg

XX. Band 8. Stück

TEIL I

Ausgegeben den 20. Juli 1983

Seite

Inhalt: Nr. 60 Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 ..... 121

## Nr. 60

### Bekanntmachung der Dienstvertragsordnung

Vom 16. Mai 1983

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat gemäß § 14 Absatz 1 Nr. 4 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen die am 16. Mai 1983 von der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission beschlossene Dienstvertragsordnung bekannt.

Oldenburg, den 12. Juli 1983

Der Oberkirchenrat  
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Ristow  
Oberkirchenrat

### Dienstvertragsordnung

Aufgrund des § 20 Abs. 2 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter (Gemeinsamen Mitarbeitergesetz - MG) vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), geändert durch Kirchengesetz vom 10. Oktober 1979 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 143), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die folgende Dienstvertragsordnung (DienstVO) beschlossen:

#### I. Abschnitt Allgemeines

##### § 1

##### Geltungsbereich

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

(2) Hauptberufliche Mitarbeiter sind Angestellte und Arbeiter, die mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden. Nebenberufliche Mitarbeiter sind Angestellte und Arbeiter, die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden.

(3) Werden Ordinierte im Angestelltenverhältnis mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragt, die in der Regel Pfarrern übertragen werden, so gelten für ihre dienstlichen Pflichten die für Pfarrer geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nicht kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist; dies gilt auch für die Bemessung der Arbeitszeit und den Anspruch auf Urlaub. Im übrigen richten sich Rechte und Pflichten von Ordinierten im Angestelltenverhältnis nach den für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sonst geltenden Bestimmungen.

(4) Mit vorheriger Genehmigung der jeweils zuständigen obersten Behörde (§ 28 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes) können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

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

## § 2

### Anwendung tariflicher Bestimmungen

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

(2) Auf die Dienstverhältnisse der hauptberuflichen Arbeiter sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) Für die Dienstverhältnisse der nebenberuflichen Mitarbeiter gelten die Bestimmungen des IV. Abschnitts. Die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder sind auf die Dienstverhältnisse der nebenberuflichen Mitarbeiter nur nach Maßgabe des IV. Abschnitts anzuwenden.

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

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

## § 3

### Grundlegende Pflichten

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

(2) Bei politischer Betätigung hat der Mitarbeiter die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf seinen kirchlichen Dienst gebietet. Er darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Dienst tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

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

## § 4

### Kirchlicher Dienst

#### (1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,

2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen, ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder.

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

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

## II. Abschnitt Hauptberufliche Angestellte 1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT

### § 5

#### Dienstvertrag

§ 4 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5 abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzuleisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

### § 6

#### Probezeit

§ 5 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### § 7

#### Gelöbnis

Anstelle des § 6 BAT wird bestimmt:

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

### § 8

#### Schweigepflicht

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

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

### § 9

#### Versetzung und Abordnung

Anstelle des § 12 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

### § 10

#### Arbeitszeit, Überstunden

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

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. Angestellte, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung eineinviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.
4. Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden. Hat der Angestellte auch während der Reisezeit Auf-

sichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. Bei Aufsichts- und Betreuungsfunktionen anlässlich von Freizeiten, Seminaren, Heim- und Lageraufenthalt gilt an den Tagen der Durchführung die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit. Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit am Geschäftsort wird mit 25. v.H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich.

### § 11

#### Beschäftigungszeit

§ 19 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die hauptberuflich im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten, wenn sie bei verschiedenen kirchlichen Anstellungsträgern zurückgelegt worden sind.

### § 12

#### Eingruppierung

§ 22 BAT ist mit der folgenden Maßgabe anzuwenden:

Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach der Anlage 1, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.

### § 13

#### Bewährungsaufstieg

§ 23 a BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### § 14

#### Ortszuschlag

§ 29 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammenreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist Ortszuschlag neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in Satz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammenreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag auch auf die nicht Anspruchsberechtigten ergeben würde. Eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst (§ 4) ist Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des Ortszuschlagsrechtes.

### § 15

#### Inselzulage

§ 33 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### § 16

#### Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 35 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### § 17

#### Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

§ 43 BAT ist nicht anzuwenden.

### § 18

#### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 46 BAT wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

### § 19

#### Arbeitsbefreiung

§ 52 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Angestellte erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
  - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
  - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
2. Der Angestellte kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z.B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

## § 20

### Außerordentliche Kündigung

§ 54 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine kirchengesetzlich vorgeschriebene Voraussetzung für die Anstellung weggefallen ist.

## § 21

### Ausschlußfrist

§ 70 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlußfrist beträgt zwei Jahre.

## 2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des BAT

### § 22

#### Zuwendung

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

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

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

### § 23

#### Urlaubsgeld

Der Dienst bei den in § 22 Abs. 1 genannten Einrichtungen gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Angestellte.

## III. Abschnitt

### Hauptberufliche Arbeiter

#### 1. Kirchliche Bestimmungen zum MTL II

### § 24

#### Dienstvertrag

§ 4 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6 abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

### § 25

#### Beschäftigungszeit

§ 6 MTL ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die hauptberuflich im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten, wenn sie bei verschiedenen kirchlichen Anstellungsträgern zurückgelegt worden sind.

### § 26

#### Gelöbnis

Anstelle des § 9 Abs. 9 Unterabs. 2 und 3 MTL II wird bestimmt:

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

### § 27

#### Schweigepflicht

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

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

### § 28

#### Arbeitszeit, Überstunden

Anstelle des § 16 Abs. 2 und des § 19 Abs. 4 MTL II wird bestimmt:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammen-

hängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

2. Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonntagabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

3. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregelohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTL II bezahlt.

### § 29

#### Inselzulage

§ 21 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### § 30

#### Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 27 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 27 Abs. 1 Buchst. b bis f und Abs. 2 MTL II ist nur auf Arbeiter im ambulanten Pflegedienst und auf Arbeiter in Heimen anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 28 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

### § 31

#### Arbeitsbefreiung

§ 33 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
  - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
  - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
2. Der Arbeiter kann zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z.B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Lohnes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

### § 32

#### Sozialzuschlag

§ 41 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### § 33

#### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 44 MTL II wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

### § 34

#### Außerordentliche Kündigung

§ 59 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine kirchengesetzlich vorgeschriebene Voraussetzung für die Anstellung weggefallen ist.

### § 35

#### Ausschlußfrist

§ 72 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlußfrist beträgt zwei Jahre.

### § 36

#### Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

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

## 2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des MTL II

### § 37

#### Zuwendung

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

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

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

### § 38

#### Urlaubsgeld

Der Dienst bei den in § 37 Abs. 1 genannten Einrichtungen gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Arbeiter.

## IV. Abschnitt

### Nebenberufliche Mitarbeiter

#### § 39

##### Dienstvertrag

Die Dienstverträge sind nach den Mustern der Anlagen 7 a (Angestellte und Arbeiter) oder 7 b (Kirchenmusiker) abzuschließen. Vom Abschluß eines schriftlichen Dienstvertrages kann bei Aushilfskräften abgesehen werden, die nicht länger als zwei Monate beschäftigt werden sollen.

#### § 40

##### Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Dienstvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

#### § 41

##### Gelöbnis und allgemeine Pflichten

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

(2) Der nebenberufliche Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer Anordnung trägt derjenige die Verantwortung, der sie getroffen hat. Der nebenberufliche Mitarbeiter darf Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würden, nicht befolgen.

(3) Der nebenberufliche Mitarbeiter hat eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und sie auf Verlangen durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

(4) Der nebenberufliche Mitarbeiter hat auf Verlangen des Anstellungsträgers vor der Einstellung und bei gegebener Veranlassung auch während der Dauer des Dienstverhältnisses seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Anstellungsträger bestimmten Arztes nachzuweisen. Entstehende Kosten trägt der Anstellungsträger.

#### § 42

##### Schweigepflicht

(1) Der nebenberufliche Mitarbeiter hat über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekanntgewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) Ohne Genehmigung des Anstellungsträgers darf der nebenberufliche Mitarbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die nebenberuflichen Mitarbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der nebenberufliche Mitarbeiter hat auf Verlangen des Anstellungsträgers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche

Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge im Bereich des Anstellungsträgers herauszugeben.

### § 43

#### Arbeitszeit

(1) Im Dienstvertrag ist die regelmäßige Arbeitszeit festzulegen oder, wenn eine regelmäßige Arbeitszeit nicht festgelegt werden kann, der Dienstumfang zu vereinbaren.

(2) Der Anstellungsträger soll den nebenberuflichen Mitarbeiter nicht über die festgelegte Arbeitszeit oder den vereinbarten Dienstumfang hinaus beschäftigen; leistet der nebenberufliche Mitarbeiter dennoch eine solche Arbeit auf Anordnung des Anstellungsträgers, so wird die Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit oder Verminderung des Dienstumfangs zu anderer Zeit ausgleichen. Ist in Ausnahmefällen ein Ausgleich nicht möglich, so ist die Mehrarbeit zu bezahlen.

(3) Ein nebenberuflicher Mitarbeiter, der ständig sonntags und an Feiertagen Dienst zu leisten hat, erhält unter Fortzahlung der Bezüge ein dienstfreies Wochenende (Sonntag und Sonntag) im Kalendervierteljahr.

### § 44

#### Vergütung

(1) Die Vergütung der nebenberuflichen Angestellten richtet sich nach den Bestimmungen der folgenden Absätze, soweit für einzelne Gruppen von nebenberuflichen Angestellten nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Beträgt die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich mehr als zehn Stunden, so kann mit dem nebenberuflichen Angestellten eine Vergütung in Anlehnung an den Bundes-Angestelltentarifvertrag vereinbart werden. In diesem Falle ist der nebenberufliche Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, in der er bei hauptberuflicher Tätigkeit eingruppiert wäre. Die Bestimmungen über den Bewährungsaufstieg und den Aufstieg nach Bewährung sowie über Zulagen und Zuschläge sind nicht anzuwenden. Bei der Bemessung des Ortszuschlages ist die Stufe 1 zugrunde zu legen.

(3) Beträgt die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich nicht mehr als zehn Stunden, so kann mit dem nebenberuflichen Angestellten eine Pauschalvergütung vereinbart werden. Die Pauschalvergütung soll angemessen sein und darf den Betrag nicht übersteigen, der sich bei Anwendung des Absatzes 2 ergeben würde. Sie soll den Veränderungen der Vergütung der hauptberuflichen Angestellten Rechnung tragen.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 ist auch eine Pauschalvergütung zulässig; Absatz 3 Satz 2 ist anzuwenden.

### § 45

#### Vergütung der Kirchenmusiker

Nebenberufliche Kirchenmusiker erhalten eine Vergütung nach der Anlage 3. Die Vergütung ändert sich in dem Maße, in dem sich die Anfangsvergütung der Vergütungsgruppe VII BAT und der dieser Vergütungsgruppe entsprechende Ortszuschlag der Stufe 1 für die hauptberuflichen kirchlichen Angestellten ändern. Anlage 3 Buchstabe A ist jeweils bekanntzumachen.

### § 46

#### Vergütung der Rechnungsführer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

(1) Nebenberufliche Rechnungsführer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig erhalten eine Vergütung nach der Anlage 4 a. Die Vergütung ändert sich in dem Maße, in dem sich die Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII BAT ändert. Anlage 4 a Buchst. A ist jeweils bekanntzumachen.

(2) Berechnungsgrundlage für die Vergütung der nebenberuflichen Kirchenrechnungsführer in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg ist der Mittelwert aus Anfangs- und Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe VI b - nach sechsjähriger Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c BAT zuzüglich des entsprechenden Ortszuschlages der Stufe 2. Im einzelnen bemißt sich die Vergütung nach den Vomhundertsätzen der Anlage 4 b. Die Berechnungsgrundlage ist jeweils bekanntzumachen.

### § 47

#### Vergütung der Lehrkräfte

Für die Erteilung von Unterricht erhalten nebenberufliche Angestellte eine Vergütung in entsprechender Anwendung der Regelungen des Landes Niedersachsen.

### § 48

#### Lohn

Auf den Lohn der nebenberuflichen Arbeiter ist § 44 mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, daß an die Stelle des Bundes-Angestelltentarifvertrages der Mantelarifvertrag für Arbeiter der

Länder tritt. Die Bestimmungen über den Sozialzuschlag sind nicht anzuwenden.

#### § 49

##### Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfalle, bei Kuren und Heilverfahren

(1) Im Krankheitsfalle werden die Bezüge bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

(2) Die Fortzahlung der Bezüge bei Kuren und Heilverfahren richtet sich nach den für vergleichbare hauptberufliche Mitarbeiter geltenden Bestimmungen.

#### § 50

##### Zuwendung

(1) Der nebenberufliche Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung in Höhe der Bezüge eines Monats, wenn das Dienstverhältnis am 1. Dezember besteht und mindestens seit dem 1. Oktober ununterbrochen bestanden hat. Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

(2) Die Höhe der Zuwendung richtet sich nach den für den Monat September zu zahlenden Bezügen. Für den nebenberuflichen Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis nach dem 1. September begonnen hat, sind Bemessungsgrundlage die Bezüge für den ersten vollen Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

(3) Hat der nebenberufliche Mitarbeiter nicht während des gesamten Kalenderjahres Bezüge aus einem Dienstverhältnis als nebenberuflicher Mitarbeiter erhalten, so vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den keine Bezüge zu zahlen waren.

(4) Zeiten in einem anderen kirchlichen Dienstverhältnis werden bei der Bemessung der Zuwendung berücksichtigt, sofern beim Ausscheiden aus diesem Dienstverhältnis keine Zuwendung gezahlt wurde.

#### § 51

##### Fahrkostenzuschuß

Dem nebenberuflichen Mitarbeiter, der außerhalb des näheren Bereiches seiner Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuß zu den Fahrkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn Vergütung oder Lohn in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrkosten stehen. Der Zuschuß soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. Ist die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels nicht möglich oder mit einem unangemessenen Zeitaufwand verbunden, so kann bei der Berechnung des Zuschusses ausnahmsweise eine Wegstreckenentschädigung nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zugrunde gelegt werden.

#### § 52

##### Jubiläumszuwendung

Der nebenberufliche Mitarbeiter erhält nach langjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst eine Jubiläumszuwendung, und zwar nach 25jähriger Dienstzeit im Wert von 200, nach 40jähriger Dienstzeit im Wert von 300 und nach 50jähriger Dienstzeit im Wert von 400 Deutsche Mark.

#### § 53

##### Erholungsurlaub

Der nebenberufliche Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von vier Wochen unter Fortzahlung der Bezüge. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Erholungsurlaub soll nicht in mehr als zwei Teilen genommen werden. Dem nebenberuflichen Mitarbeiter, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten hat, soll während der hohen kirchlichen Festtage Erholungsurlaub nicht gewährt werden.

#### § 54

##### Arbeitsbefreiung

Dem nebenberuflichen Mitarbeiter kann aus wichtigem Grunde für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Dies gilt nicht, wenn die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit oder nach ihrer Verlegung erledigt werden kann. Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge besteht nur insoweit, als der nebenberufliche Mitarbeiter keine Ansprüche auf Ersatz der Bezüge gegenüber Dritten geltend machen kann.

#### § 55

##### Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der nebenberufliche Mitarbeiter das 70. Lebensjahr vollendet hat, sofern im Dienstvertrag nicht

vereinbart ist, daß es bereits mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet.

(2) Soll der nebenberufliche Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, so ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen, in dem die gleichen Arbeitsbedingungen wie bisher vereinbart werden sollen. Dieses neue Dienstverhältnis kann jedoch jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn nicht etwas anderes vereinbart ist; eines Kündigungsgrundes bedarf es hierbei nicht.

(3) Im übrigen richtet sich die Beendigung des Dienstverhältnisses nach den gesetzlichen Vorschriften mit der Maßgabe, daß ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung auch vorliegt, wenn eine kirchengesetzlich vorgeschriebene Voraussetzung für die Anstellung weggefallen ist.

(4) Kündigungen bedürfen der Schriftform.

### V. Abschnitt Notlage

#### § 56

##### Notlagenregelung

(1) Wird der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission im Verfahren gemäß § 18 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes ein Entwurf eines Kirchengesetzes vorgelegt, durch das eine Regelung im Sinne des § 8 Abs. 3 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes getroffen werden soll, so stellt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ausdrücklich fest, ob sie anerkennt, daß anders als durch die beabsichtigte Regelung die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann.

(2) Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, daß eine kirchengesetzliche Regelung im Sinne des § 8 Abs. 3 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes getroffen worden ist, so tritt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission unverzüglich zusammen und berät über die Auswirkung dieser Regelung auf die Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnisse diese Dienstvertragsordnung oder die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes (- AVR-DW -) in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden sind. Für das Verfahren gilt als § 20 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, daß eine erneute Verhandlung nach § 20 Abs. 5 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes entfällt, wenn die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission in dem Verfahren nach § 18 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes die Notwendigkeit von Maßnahmen im Sinne des § 8 Abs. 3 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes anerkannt hat.

(3) Hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission den in § 20 Abs. 4 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes genannten Stellen nicht innerhalb von sechs Wochen einen Beschluß über die Auswirkung der kirchengesetzlichen Regelung auf die Vergütungen und Löhne mitgeteilt, so kann der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden die Schlichtungskommission anrufen. Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 beim Vorsitzenden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, jedoch nicht vor Verkündung der kirchengesetzlichen Regelung.

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

### VI. Abschnitt Übergangs- und Schlußbestimmungen

#### § 57

##### Anwendung der AVR-DW

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

(2) Dienstverträge sind nach dem Muster der Anlage 8 abzuschließen.

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

Anpassung der Dienstverträge

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

Besitzstandswahrung

(1) Hauptberufliche Mitarbeiter, die am Tage vor dem Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung in einer höheren Vergütungs- oder Lohngruppe eingruppiert waren, als es nach dieser Dienstvertragsordnung vorgesehen ist, erhalten bei unveränderter Tätigkeit Vergütung oder Lohn nach der bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppe oder nach der Lohngruppe des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder, die der bisherigen Lohngruppe des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe entspricht. Soweit die Eingruppierung von der Zurücklegung einer Zeit der Tätigkeit, der Bewährung oder Berufsausübung abhängt, rechnet zu dieser Zeit auch die vor dem Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung zurückgelegte Zeit.

(2) Nebenberufliche Mitarbeiter, deren Bezüge vor dem Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung höher bemessen waren, als sie nach den Bestimmungen dieser Dienstvertragsordnung zustehen, erhalten eine Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage ist in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen den nach dieser Dienstvertragsordnung zustehenden Bezügen und den bisher zustehenden Bezügen festzusetzen.

(3) In der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg gilt anstelle des Absatzes 2 Satz 2, daß sich die Ausgleichszulage jeweils um die Hälfte des Betrages verringert, um den sich die Bezüge auf Grund einer allgemeinen Verbesserung der Bezüge erhöhen. Sie verringert sich ferner um jede sonstige Erhöhung der Bezüge.

Inkrafttreten

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

(2) Abweichend von Absatz 1 treten in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig § 45 Satz 1 und § 46 Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe in Kraft, daß die am Tage vor dem Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung zustehenden Bezüge um jährlich 20 v.H. des Unterschiedsbetrages zu den sich aus den Anlagen 3 und 4 a in der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienstvertragsordnung geltenden Fassung ergebenden Bezügen schrittweise angepaßt werden.

Außerkräfttreten

Mit dem Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung treten außer Kraft

1. in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
  - a) die Vorläufige Dienstvertragsordnung für die hauptberuflichen Angestellten in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Vorläufige Dienstvertragsordnung Hannover -VDOHAN) vom 17. September 1970 (Kirchl. Amtsbl. S. 171), zuletzt geändert durch Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 23. Juni 1982 (Kirchl. Amtsbl. S. 152),
  - b) die Vorläufige Dienstvertragsordnung für die hauptberuflichen Arbeiter in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Vorläufige Dienstvertragsordnung Hannover - VDOHAR) vom 24. Mai 1977 (Kirchl. Amtsbl. S. 100), zuletzt geändert durch Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 21. Mai 1980 (Kirchl. Amtsbl. S. 118),
  - c) die Rechtsverordnung über die Regelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse der nebenberuflichen Mitarbeiter (NMVO) vom 14. Dezember 1976 (Kirchl. Amtsbl. S. 190),
2. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig das Kirchengesetz über die dienstvertragliche Ordnung der als Angestellte im kirchlichen Dienst beschäftigten Mitarbeiter (Kirchliche Dienstvertragsordnung - KDVO -) vom 30. September 1975 (Amtsbl. 1975 S. 119), zuletzt geändert durch Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 26. März 1981 (Amtsbl. 1981, S. 24),
3. in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
  - a) die Richtlinien für die Anstellungs- und Vergütungsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter vom 1. Dezember 1960 (GVBl. XV. Band, S. 77), zuletzt geändert am 18. November 1977 (GVBl. XIX. Band, S. 47),
  - b) das Gesetz betreffend Organisten und Gemeindebeamte vom 24. Januar 1931 (GVBl. XI. Band, S. 50), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Gesetzes, betreffend Orga-

nisten und Kirchengemeindebeamte vom 15. Februar 1963 (GVBl. XV. Band, S. 169),

- c) die Verwaltungsanordnung betreffend Richtlinien für die Vergütung der Kirchenmusiker vom 10. Juli 1980 (GVBl. XIX. Band, S. 194), zuletzt geändert durch Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 27. August 1982 (GVBl. XX. Band, S. 114).

Hannover, den 16. Mai 1983

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Fahsing  
(Vorsitzender)

Anlage 1  
(zu § 12)

**Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale**

**Inhaltsübersicht**

- A: Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener, Hausmeister
- B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemeinde-, Pfarr-, Kirchenkreis- und Propsteisekretärinnen
- C: Diakone
- D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst
- E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone
- F: Haus- und Wirtschaftspersonal
- G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen
- H: Sozialsekretäre
- I: Lehrkräfte an Familienbildungsstätten
- J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum
- K: Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter
- L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst

**Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen**

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

**A. Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener, Hausmeister**

1. Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener und Hausmeister IX b
2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b IX a
3. Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener und Hausmeister mit vielseitiger und schwieriger Tätigkeit VIII
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
5. Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener und Hausmeister, deren Tätigkeit sich durch besondere Verantwortung und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Vergütungsgruppe VIII wesentlich heraushebt VII
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b
7. Küster, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht herausragende Leistungen erbringen. Der Kreis dieser Kirchen wird von der zuständigen obersten Behörde abschließend festgelegt VI b

**B. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemeinde-, Pfarr-, Kirchenkreis- und Propsteisekretärinnen**

**Vorbemerkung**

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

1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst IX b
2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b IX a
3. a) Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst mit schwieriger Tätigkeit
- b) Gemeindegemeindeführerinnen, Pfarrsekretärinnen\*
- c) Kirchenkreissekretärinnen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und Propsteisekretärinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig\* VIII
4. Mitarbeiterinnen wie zu 3., deren Tätigkeit sich dadurch aus den Fallgruppen 3 a bis c heraushebt, daß sie in nicht unerheblichem Umfang gründliche Fachkenntnisse erfordert VIII

5. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
6. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 4 VII
7. Kirchenkreissekretärinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers\* VII
8. Mitarbeiterinnen wie zu 3. in Tätigkeiten, die überwiegend gründliche Fachkenntnisse erfordern.\* In Kirchengemeinden, die einer kirchlichen Verwaltungsstelle angeschlossen sind, ist dieses Tätigkeitsmerkmal auf Gemeindegemeinschaften nicht anzuwenden VII
9. Mitarbeiterinnen wie zu 3. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens ein Fünftel selbständige Leistungen erfordert VI b
10. Kirchenkreissekretärinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, deren Tätigkeit besonders schwierig oder besonders verantwortungsvoll ist VI b
11. Mitarbeiterinnen wie zu 7. und 8. nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b

### C. Diakone<sup>1)</sup>

1. Diakone im Anerkennungsjahr, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung VI b
2. Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen V b
3. Mitarbeiter wie zu 2. nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit IV b
4. Mitarbeiter wie zu 2., denen besonders schwierige Aufgaben übertragen sind IV b
5. Mitarbeiter wie zu 2. mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung<sup>2)</sup>, sofern ihnen eine entsprechende Tätigkeit übertragen ist IV b
6. Mitarbeiter wie zu 2. mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung<sup>2)</sup>, sofern ihnen eine entsprechende Tätigkeit übertragen ist, nach vierjähriger Berufsausübung in einer solchen Tätigkeit nach Abschluß der zusätzlichen Spezialausbildung IV a
7. Mitarbeiter wie zu 2. mit einem besonders schwierigen oder besonders vielseitigen Tätigkeitsbereich mit besonderer Bedeutung für die jeweilige Kirche der Konföderation nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b IV a

<sup>1)</sup> In der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind diese Tätigkeitsmerkmale auch auf Gemeindehelfer und Jugendwarte anzuwenden.

<sup>2)</sup> Es kommen nur zusätzliche Spezialausbildungen in Betracht, die von der zuständigen obersten Behörde anerkannt worden sind. Eine zusätzliche Spezialausbildung im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale liegt nur dann vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist.

### D. Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst

- I. Kirchenmusiker im Gemeindedienst (Kantoren)
  1. Kantoren mit A- oder B-Kirchenmusikerprüfung in B-Stellen V b
  2. Kantoren wie zu 1. nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b IV b
  3. Kantoren wie zu 1. nach mehrjähriger Tätigkeit, die sich durch ihre Aufgaben aus der Vergütungsgruppe V b herausheben<sup>1)</sup> IV b
  4. Kantoren mit A-Kirchenmusikerprüfung in A-Stellen IV b
  5. Kantoren wie zu 3. nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b IV a
  6. Kantoren wie zu 4. nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b IV a
  7. Kantoren wie zu 4. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a III
  8. Kantoren wie zu 6., die sich durch ihre Aufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben, nach langjähriger Bewährung in einer Tätigkeit dieser Vergütungsgruppe III
  9. Kantoren wie zu 8. in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige Kirche der Konföderation<sup>2)</sup> II a

<sup>1)</sup> Herausgehobene Aufgaben können z.B. durch eine umfangreiche Tätigkeit als Kreis-(Propstei-)kantor gegeben sein.

<sup>2)</sup> Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.

### II. Kirchenmusiker in der Fachaufsicht

1. Kirchenmusiker mit besonderen Funktionen<sup>1)</sup> III
2. Kirchenmusiker wie zu 1. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III<sup>2)</sup> II a
3. Kirchenmusiker in der Tätigkeit von Landeskirchenmusikdirektoren<sup>3)</sup> II a
4. Kirchenmusiker in der Tätigkeit von Landeskirchenmusikdirektoren nach Bewährung<sup>4)</sup> I b

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

<sup>2)</sup> Erhalten nach siebenjähriger Tätigkeit als Kirchenmusikdirektor eine versorgungsfähige Zulage in Höhe von 75 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe II a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I b.

<sup>3)</sup> Erhalten in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers eine versorgungsfähige Zulage in Höhe von 75 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe II a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I b.

<sup>4)</sup> Erhalten in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach siebenjähriger Tätigkeit als Landeskirchenmusikdirektor eine versorgungsfähige Zulage in Höhe von 75 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a.

### III. Singwarte, Posaunenwarte

1. Singwarte, Posaunenwarte VII
2. Mitarbeiter wie zu 1. nach mehrjähriger Bewährung VI b
3. Mitarbeiter wie zu 2. nach fünfjähriger Tätigkeit V c
4. Posaunenwarte mit B-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels V b
5. Mitarbeiter wie zu 4. nach zweijähriger Tätigkeit in diesem Dienst IV b
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung IV a
7. Landesposaunenwarte IV a
8. Landessingwarte IV a
9. Landesposaunenwarte nach mindestens vierjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV a<sup>1)</sup> III
10. Landessingwarte nach mindestens vierjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IV a III

<sup>1)</sup> Erhalten in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach dreijähriger Tätigkeit als Landesposaunenwart in der Vergütungsgruppe III eine versorgungsfähige Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe II a.

### E: Pfarrerwalter/Pfarrdiakone

1. Pfarrerwalter/Pfarrdiakone während der Probezeit IV b
2. Pfarrerwalter/Pfarrdiakone nach Abschluß der Probezeit IV a
3. Pfarrerwalter/Pfarrdiakone nach dreijähriger Tätigkeit als Pfarrerwalter/Pfarrdiakone in Vergütungsgruppe IV a III
4. Pfarrerwalter/Pfarrdiakone nach dreijähriger Tätigkeit als Pfarrerwalter/Pfarrdiakone in Vergütungsgruppe III, jedoch nicht vor Vollendung des 42. Lebensjahres II a

### F. Haus- und Wirtschaftspersonal

#### Vorbemerkung

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

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

### G. Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen

1. Hausdamen\* VII
2. Hausdamen nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b
3. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung VI b

- 4. Hausdamen wie zu 3. nach langjähriger Bewährung V b
- 5. Hausdamen wie zu 3. in Stellen mit besonderer Verantwortung\* V b
- 6. Hausdamen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b IV b

#### H. Sozialesekretäre

- 1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialesekretären ohne kirchlich anerkannte Ausbildung VII
- 2. Mitarbeiter
  - a) in der Tätigkeit von Sozialesekretären nach Abschluß der von der Landeskirche anerkannten Grundausbildung VI b
  - b) mit einer anderen, ihrer Tätigkeit förderlichen und kirchlich anerkannten Ausbildung VI b
- 3. Sozialesekretäre
  - a) nach Abschluß des berufspraktischen Teiles der Ausbildung V b
  - b) mit einer anderen als gleichwertig anerkannten Ausbildung V b
- 4. Sozialesekretäre wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b IV b
- 5. Sozialesekretäre wie zu 3. mit einem besonders schwierigen oder vielseitigen Tätigkeitsbereich in Stellen von besonderer Bedeutung für die jeweilige Kirche der Konföderation IV b
- 6. Sozialesekretäre wie zu 5. nach mindestens fünfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Fallgruppe 5 IV a

#### I: Lehrkräfte an Familienbildungsstätten

- 1. Lehrkräfte mit abgeschlossener Fachschul- oder Fachausbildung in einem Fach VII
- 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach sechsjähriger Bewährung VI b
- 3. Lehrkräfte mit Fachausbildung in zwei Fächern VI b
- 4. Mitarbeiter mit der Prüfung als Handwerksmeister oder einer gleichwertigen Prüfung VI b
- 5. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung V c
- 6. Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung V c
- 7. Leiter von Familienbildungsstätten\* V b
- 8. Mitarbeiter wie zu 7. nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b IV b
- 9. Mitarbeiter wie zu 7., denen mindestens drei hauptberufliche Lehrkräfte<sup>1)</sup> unterstellt sind IV b
- 10. Mitarbeiter als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter des Leiters von Familienbildungsstätten, in denen mindestens zehn hauptberufliche und mindestens 30 nebenberufliche Lehrkräfte beschäftigt werden IV b
- 11. Mitarbeiter wie zu 7., denen mindestens sechs hauptberufliche Lehrkräfte<sup>1)</sup> unterstellt sind IV a
- 12. Mitarbeiter wie zu 9. nach langjähriger Bewährung IV a
- 13. Mitarbeiter wie zu 10. nach dreijähriger Bewährung in diesem Dienst und fünfjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe IV b IV a
- 14. Mitarbeiter wie zu 11. nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a III
- 15. Mitarbeiter wie zu 7., denen mindestens zehn hauptberufliche und mindestens 30 nebenberufliche Lehrkräfte ständig unterstellt sind.

<sup>1)</sup> Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

#### J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen<sup>1)</sup>, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum

- 1. Dozenten mit abgeschlossener Ausbildung als Diakon oder mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge, Praxisanleiter an der Evangelischen Fachhochschule Hannover IV a
- 2. Mitarbeiter wie zu 1., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV a heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit III
- 3. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen III
- 4. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe III heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit II a
- 5. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen II a

- 6. Dozenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung<sup>2)</sup>, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung II a
- 7. Mitarbeiter wie zu 5., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit I b
- 8. Mitarbeiter wie zu 6. nach langjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a<sup>2)</sup> I b
- 9. Mitarbeiter wie zu 6. in besonderen Fällen<sup>2)</sup> I a

- 1) Landeskirchliche Fortbildungseinrichtungen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind das Religionspädagogische Institut der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Arbeitsgemeinschaft Seelsorge, die Pastoralsoziologische Arbeitsstelle der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Theologische Akademie der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in Celle und Hermannsburg, die Evangelische Fachhochschule Hannover, das Sozialmedizinisch-Psychologische Institut, die Bildungsstätte Lutherstift in Falkenburg, die Arbeitsstelle für Gottesdienst und Kirchenmusik in Hannover und die Evangelische Akademie in Rastede.
- 2) Gilt nicht für Lehrkräfte an der Evangelischen Fachhochschule Hannover.
- 3) Ein besonderer Fall liegt vor, wenn ein Dozent eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamten oder Pfarrern übertragen wird, und wenn ein Kirchenbeamter oder Pfarrer in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A15 besoldet würde.

#### K: Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter

Vorbemerkung

Für Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter gilt Anlage 1 a Teil II G I zum BAT, soweit im folgenden nichts anderes geregelt ist.

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter mit einem besonders vielseitigen Tätigkeitsbereich mit besonderer Bedeutung für die jeweilige Kirche der Konföderation nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b IV a

#### L. Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst

- 1. Sekretärinnen, die auf Grund ihrer Berufserfahrung in erheblichem Umfang selbständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung VI b
- 2. Geschäftsführer, Diakone, Jugendwarte mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche V b
- 3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens zweijähriger Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst IV b
- 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst und mindestens fünfjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst IV a
- 5. Landesgeschäftsführer des Frauenwerks, der Männerarbeit, des Landesjugendpfarramts und des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, Landesjugendwart, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen IV a
- 6. Mitarbeiter wie zu 5. in Stellen von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung nach langjähriger Tätigkeit III

Anlage 2  
(zu § 36)

#### Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte, die Bezüge nach dem MTL II erhalten

- 1. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte II
- 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in Lohngruppe II III
- 3. Mitarbeiter wie zu 1. mit vielseitiger und schwieriger Tätigkeit IV
- 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach fünfjähriger Bewährung in Lohngruppe IV V
- 5. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und besondere Schwierigkeit aus der Lohngruppe IV heraushebt V
- 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung in der Lohngruppe V Nr. 5 VI

**Anlage 3  
(zu § 45)**

**Vergütungsordnung für nebenberufliche Kirchenmusiker**

**A. Vergütungsübersicht für nebenberufliche Kirchenmusiker**

**I. Monatliche Vergütung**

Organistendienst:	C-Prüfung DM	D-Prüfung DM	ohne Prüfung DM
1. 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	228,09	193,88	159,66
2. Zuschlag für je 70 weitere Hauptgottesdienste jährlich bei je einem weiteren Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	140,39	119,33	98,27
3. Zuschlag für 44 Kindergottesdienste jährlich vor oder nach einem Hauptgottesdienst	55,10	46,84	38,57
4. 52 Werktagsgottesdienste oder -andachten jährlich	104,30	88,66	73,01
5. 52 Wochenschlußgottesdienste jährlich von etwa einer Stunde Dauer	143,40	121,89	100,38
6. Leitung eines mehrstimmigen Chores mit wöchentlichen Proben (jährlich 52 Proben mit je mindestens 90 Minuten)	169,38	143,97	118,57
7. Zuschlag für zwölf Gottesdienstesätze jährlich	39,10	33,24	27,37
8. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesanges bei jährlich 70 Gottesdiensten einschließlich kurzer Ansingproben	140,03	119,03	98,02
<b>II. Einzelvergütung für Amtshandlungen</b>			
<b>Organistendienst</b>			
1. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	24,06	20,45	16,84
2. wie unter 1., jedoch im Anschluß an einen Hauptgottesdienst	15,04	12,78	10,53
<b>III. Vertretungsvergütungen</b>			
<b>Organistendienst</b>			
1. Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen, Gründonnerstag; Christvesper oder Silvesterandacht	39,10	33,24	27,37
2. Zuschlag für jeden weiteren Hauptgottesdienst wie unter 1.	24,06	20,45	16,84
3. Kindergottesdienst oder Werktagsgottesdienst	24,06	20,45	16,84
4. Bibelstunde oder Kurzandacht	15,04	12,78	10,53
5. Wochenschlußandacht von etwa einer Stunde Dauer	33,08	28,12	23,16
6. Probe von 90 Minuten Dauer	39,10	33,24	27,37
<b>Chorleiterdienst</b>			
1. Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen, Gründonnerstag; Christvesper oder Silvesterandacht	39,10	33,24	27,37
2. Zuschlag für jeden weiteren Hauptgottesdienst wie unter 1.	24,06	20,45	16,84
3. Kindergottesdienst oder Werktagsgottesdienst	24,06	20,45	16,84
4. Bibelstunde oder Kurzandacht	15,04	12,78	10,53
5. Wochenschlußandacht von etwa einer Stunde Dauer	33,08	28,12	23,16
6. Probe von 90 Minuten Dauer	39,10	33,24	27,37
<b>B. Ergänzende Bestimmungen</b>			
1. Choreinsätze außerhalb des Gottesdienstes Vom Kirchenvorstand genehmigte Einsätze in Krankenhäusern und Altenheimen, Kurrendeeinsätze und Teilnahme an Chor-treffen werden einem Gottesdiensteinsatz nur gleichgestellt, wenn solche Einsätze den gleichen Zeitaufwand erfordern.			
2. Kombinierte Dienste Der Organist erhält für die Ausübung des Vorsängerdienstes einen Zuschlag von 30 v.H. der monatlichen Vergütung nach Buchst. A Abschnitt I Nr. 1. Hat der Chorleiter im kombinierten Dienst mehr als zwölf Jahreseinsätze in Gottesdiensten, bei denen er auch als Organist mitwirkt, so bleiben die über zwölf hinausgehenden gleichzeitigen Chorleiterereinsätze bei der Chorleitervergütung unberücksichtigt.			
3. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung Kirchenmusikern mit A- oder B-Prüfung sind grundsätzlich die Vergütungen der Vergütungsübersicht für Kirchenmusiker mit C-Prüfung zu zahlen. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.			

4. Ermittlung der monatlichen Vergütung; Mehrleistungen  
Die jährlich regelmäßig zu leistenden Kirchenmusikerdienste bilden die Grundlage für die vertragliche Vereinbarung der monatlichen Vergütung. Wird im Dienstvertrag von den Einsatz-zahlen der Vergütungsübersicht abgewichen, so werden diese Abweichungen bei der Ermittlung der monatlichen Vergütung durch prozentuale Zuschläge oder Abschläge berücksichtigt. Jährliche Mehrleistungen bis zu 10 v.H. bleiben unberücksichtigt. Überschreiten die Leistungen 10 v.H. der in der monatlichen Vergütung berechneten Jahreseinsätze, so wird für die über 10 v.H. hinausgehenden Leistungen, die vom Kirchenvorstand genehmigt sein müssen, eine Vergütung in entsprechender Anwendung der Vertretungsvergütungen nach Buchst. A Abschnitt III gezahlt.

5. Zuschläge für längere Tätigkeit  
Die monatlichen Vergütungen, die sich nach Buchst. A Abschnitt I und den ergänzenden Bestimmungen berechnen, werden nach einer regelmäßigen Tätigkeit als Kirchenmusiker (mindestens 14-täglicher Einsatz nach Vollendung des 21. Lebensjahres) von vier Jahren um 7 v.H., von acht Jahren um 14 v.H., von zwölf Jahren um 20 v.H. erhöht. Unterbrechungen werden nicht mitgerechnet.

6. Änderungen der Einzelvergütungen  
Änderungen der Einzelvergütungen treten mit dem Tage der Bekanntmachung in Kraft.

7. Vergütung für Amtshandlungen  
Falls zu erwarten ist, daß die Zahl der Amtshandlungen jährlich ungefähr gleich bleibt, kann anstelle der jeweiligen Einzelvergütung für Amtshandlungen auch eine pauschale Vergütung gewährt werden. Hierfür wird die Jahresdurchschnittszahl der Amtshandlungen in den letzten drei Jahren ermittelt und mit der Einzelvergütung für Amtshandlungen multipliziert. Der durch zwölf dividierte Durchschnittsbetrag ergibt den pauschalen Monatsbetrag, der zusammen mit der monatlichen Vergütung zu zahlen ist.

8. Einzelvergütung der Chorleiter und Vorsänger für Mitwirkung bei Gottesdiensten und Amtshandlungen  
Wird in den Gottesdiensten oder bei Amtshandlungen von dem Chorleiter oder Vorsänger kein Organistendienst, sondern lediglich der Chorleiterdienst oder der Vorsängerdienst ausgeübt, so werden jeweils zwei Drittel der Vergütungen nach Buchst. A Abschnitte II und III für den Chorleiter oder Vorsänger berechnet. Damit ist auch eine unmittelbar vorher durchgeführte Ansingprobe abgegolten.

**C. Begriffsbestimmungen**

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

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

3. Vorsängerdienst  
Regelmäßige Probenarbeit mit dem liturgischen Chor, Leitung des liturgischen Chores und des Gemeindegesanges im Gottesdienst einschließlich Ansingproben vor den Gottesdiensten; Singarbeit mit Gemeindegruppen; Kontaktpflege mit Chormitgliedern; Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.  
Übt der Vorsänger den Dienst regelmäßig ohne Mitwirkung eines Organisten aus, so gilt dies auch dann als Vorsängerdienst, wenn der Vorsänger keinen liturgischen Chor leitet.

**Anlage 4 a**  
(zu § 46 Abs. 1)

**Anlage 4 b**  
(zu § 46 Abs. 2)

**Vergütungsordnung für nebenberufliche Rechnungsführer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig**

A. Jahresvergütungen für Rechnungsführer  
Der Rechnungsführer erhält eine Jahresvergütung nach der nachstehenden Vergütungsübersicht:

Anzahl der jährlichen Buchungen	Bis zu 3 Dienstjahren DM	4 bis 6 Dienstjahre DM
Bis zu 100	366,--	385,--
101 - 150	553,--	580,--
151 - 200	738,--	772,--
201 - 250	921,--	964,--
251 - 300	1.105,--	1.157,--
301 - 350	1.290,--	1.350,--
351 - 400	1.472,--	1.541,--
401 - 450	1.683,--	1.758,--
451 - 500	1.894,--	1.978,--
501 - 550	2.104,--	2.197,--
551 - 600	2.314,--	2.416,--
601 - 650	2.523,--	2.635,--
651 - 700	2.732,--	2.852,--
701 - 750	2.943,--	3.071,--
751 - 800	3.152,--	3.290,--
801 - 850	3.362,--	3.506,--
851 - 900	3.571,--	3.725,--
901 - 950	3.782,--	3.945,--
951 - 1.000	3.991,--	4.162,--
1.001 - 1.050	4.203,--	4.381,--
1.051 - 1.100	4.412,--	4.600,--
1.101 - 1.150	4.622,--	4.819,--
1.151 - 1.200	4.830,--	5.036,--
1.201 - 1.250	5.040,--	5.255,--
1.251 - 1.300	5.250,--	5.474,--
1.301 - 1.350	5.462,--	5.691,--
1.351 - 1.400	5.671,--	5.910,--
1.401 - 1.450	5.881,--	6.129,--
1.451 - 1.500	6.091,--	6.346,--

Anzahl der jährlichen Buchungen	7 bis 9 Dienstjahre DM	10-12 Dienstjahre DM	13 und mehr Dienstjahre DM
Bis zu 100	402,--	420,--	436,--
101 - 150	604,--	630,--	656,--
151 - 200	805,--	851,--	875,--
201 - 250	1.006,--	1.050,--	1.093,--
251 - 300	1.207,--	1.259,--	1.309,--
301 - 350	1.410,--	1.470,--	1.529,--
351 - 400	1.611,--	1.678,--	1.747,--
401 - 450	1.836,--	1.914,--	1.991,--
451 - 500	2.064,--	2.150,--	2.236,--
501 - 550	2.291,--	2.386,--	2.480,--
551 - 600	2.519,--	2.622,--	2.725,--
601 - 650	2.747,--	2.857,--	2.970,--
651 - 700	2.973,--	3.091,--	3.212,--
701 - 750	3.200,--	3.329,--	3.457,--
751 - 800	3.425,--	3.563,--	3.700,--
801 - 850	3.653,--	3.797,--	3.943,--
851 - 900	3.881,--	4.034,--	4.188,--
901 - 950	4.109,--	4.270,--	4.433,--
951 - 1.000	4.334,--	4.505,--	4.677,--
1.001 - 1.050	4.562,--	4.741,--	4.923,--
1.051 - 1.100	4.788,--	4.977,--	5.166,--
1.101 - 1.150	5.016,--	5.213,--	5.409,--
1.151 - 1.200	5.242,--	5.448,--	5.652,--
1.201 - 1.250	5.470,--	5.682,--	5.897,--
1.251 - 1.300	5.696,--	5.918,--	6.142,--
1.301 - 1.350	5.924,--	6.155,--	6.386,--
1.351 - 1.400	6.150,--	6.389,--	6.629,--
1.401 - 1.450	6.378,--	6.626,--	6.875,--
1.451 - 1.500	6.605,--	6.861,--	7.118,--

**B. Ergänzende Bestimmungen**

Für die Einstufung sind die durchschnittliche Anzahl der Buchungen der vorangegangenen drei Rechnungsjahre und die Anzahl der in der Tätigkeit als Rechnungsführer verbrachten Dienstjahre maßgebend. Bei der Feststellung der durchschnittlichen Anzahl der Buchungen sind solche Buchungen nicht zu berücksichtigen, die durch ein außerordentliches Vorhaben (z.B. Bauvorhaben) veranlaßt worden sind.

Kirchgeldeingänge und mitgliedschaftliche Abgaben gelten jährlich als eine Buchung.

Für Kollekten wird monatlich eine Buchung berücksichtigt.

**Vergütungsordnung für nebenberufliche Kirchenrechnungsführer in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg**

- Der Kirchenrechnungsführer erhält in Kirchengemeinden bis 500 Kirchenglieder 10 v.H., in Kirchengemeinden von 501 bis 1000 Kirchenglieder 15 v.H., in Kirchengemeinden von 1001 bis 1500 Kirchenglieder 20 v.H., in Kirchengemeinden von 1501 bis 2000 Kirchenglieder 25 v.H., in Kirchengemeinden von 2001 bis 2500 Kirchenglieder 30 v.H., in Kirchengemeinden von 2501 bis 3250 Kirchenglieder 35 v.H., in Kirchengemeinden von 3251 bis 4000 Kirchenglieder 40 v.H., in Kirchengemeinden von 4001 bis 5000 Kirchenglieder 45 v.H., in Kirchengemeinden von 5001 bis 6000 Kirchenglieder 55 v.H. der Berechnungsgrundlage als Vergütung.
- Umfaßt die Tätigkeit eines Kirchenrechnungsführers auch die Rechnungsführung einer Kindertagesstätte, so erhält er hierfür bis zu 15 v.H. der Berechnungsgrundlage als zusätzliche Vergütung.
- Die Vergütung erhöht sich nach einer Dienstzeit von 10 Jahren als Kirchenrechnungsführer um monatlich 10 DM, nach einer Dienstzeit von 15 Jahren als Kirchenrechnungsführer um monatlich weitere 10 DM, nach einer Dienstzeit von 20 Jahren als Kirchenrechnungsführer um monatlich weitere 10 DM.
- Änderungen der Kirchengliederzahl, die eine Änderung des Vorphundertsatzes zur Folge haben, sind vom jeweils nächsten Rechnungsjahr an zu berücksichtigen.

**Anlage 5**  
(zu § 5 Nr. 1)

**Dienstvertrag**  
(hauptberufliche Angestellte)

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_ (Anstellungsträger)  
und \_\_\_\_\_

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (im folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ ev.-luth. Bekenntnisses,

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab \_\_\_\_\_

- als vollbeschäftigter Angestellter
- als nicht vollbeschäftigter Angestellter mit \_\_\_\_\_ vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten (z.Zt. \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich)
- auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT als Zeitangestellter für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_\*)
- auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT
  - als Angestellter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer \_\_\_\_\_
  - als Aushilfsangestellter zur Vertretung für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_\*) für die Zeit \_\_\_\_\_\*\*)
  - als Aushilfsangestellter zur Aushilfe für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_\*) für die Zeit \_\_\_\_\_\*\*)

angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Gemeinsame Mitarbeitergesetz vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der \_\_\_\_\_ (Landeskirche)

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

(3) Bei politischer Betätigung hat der Mitarbeiter die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf seinen kirchlichen Dienst gebietet. Er darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem

Dienst tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

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

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als \_\_\_\_\_ in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_ gemäß  
 Anlage 1 der DienstVO Sparte \_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_  
 Anlage 1 a des BAT Teil I Fallgruppe \_\_\_\_\_  
 Anlage 1 a des BAT Teil \_\_\_\_\_ Abschnitt \_\_\_\_\_ Fallgruppe \_\_\_\_\_  
 Anlage 1 b des BAT Abschnitt B Fallgruppe \_\_\_\_\_ angestellt.

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

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der \_\_\_\_\_ geltenden Recht gewährt.  
Landeskirche

§ 6

Besondere Vereinbarungen: \_\_\_\_\_

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Ort, Datum \_\_\_\_\_

Der Anstellungsträger: \_\_\_\_\_ Der Mitarbeiter: \_\_\_\_\_  
(L.S.)

(Unterschrift) \_\_\_\_\_ (Unterschrift) \_\_\_\_\_

(Unterschrift) \_\_\_\_\_

\*) Datum des letzten Arbeitstages  
\*\*) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Gemeinsame Mitarbeitergesetz vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der \_\_\_\_\_ (Landeskirche) gebunden. Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Bei politischer Betätigung hat der Mitarbeiter die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf seinen kirchlichen Dienst gebietet. Er darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Dienst tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

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

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als \_\_\_\_\_ in einer Tätigkeit der Lohngruppe \_\_\_\_\_ Fallgruppe \_\_\_\_\_ gemäß  
 Anlage 2 der DienstVO  
 Lohngruppenverzeichnis zum MTL II angestellt.

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

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der \_\_\_\_\_ geltenden Recht gewährt.  
Landeskirche

§ 6

Besondere Vereinbarungen: \_\_\_\_\_

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Ort, Datum \_\_\_\_\_

Der Anstellungsträger: \_\_\_\_\_ Der Mitarbeiter: \_\_\_\_\_  
(L.S.)

(Unterschrift) \_\_\_\_\_ (Unterschrift) \_\_\_\_\_

(Unterschrift) \_\_\_\_\_

Anlage 6  
(zu § 24 Nr. 1)

Dienstvertrag  
(hauptberufliche Arbeiter)

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_ (Anstellungsträger)  
und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (im folgenden Mitarbeiter  
genannt), geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_  
ev.-luth. Bekenntnisses,

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab \_\_\_\_\_

- als vollbeschäftigter Arbeiter
- als nicht vollbeschäftigter Arbeiter  
mit \_\_\_\_\_ vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit  
eines vollbeschäftigten Arbeiters (z. Zt. \_\_\_\_\_ Stunden  
wöchentlich)
- auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 K MTL II  
für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_ (längstens sechs  
Monate)
- für folgenden zeitlich begrenzten Zweck nach Sonderregelung  
2 K MTL II \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (längstens sechs Monate)  
angestellt.

Anlage 7 a  
(zu § 39)

Dienstvertrag

(nebenberufliche Angestellte und Arbeiter)

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_ (Anstellungsträger)  
und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (im folgenden Mitarbeiter  
genannt), geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_  
ev.-luth. Bekenntnisses,

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab \_\_\_\_\_

- 1.  mit \_\_\_\_\_ vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters (z. Zt. \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich)
- 2.  auf bestimmte Zeit für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_
- 3.  für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer \_\_\_\_\_ angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Gemeinsame Mitarbeitergesetz vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der \_\_\_\_\_ (Landeskirche) gebunden. Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Bei politischer Betätigung hat der Mitarbeiter die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf seinen kirchlichen Dienst gebietet. Er darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Dienst tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

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

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als \_\_\_\_\_ angestellt.  
(Dienstbezeichnung)

- Er erhält
- eine Vergütung von \_\_\_\_\_ der Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_ des BAT
  - einen Lohn von \_\_\_\_\_ der Lohngruppe \_\_\_\_\_ des MTL II
  - eine/n Pauschalvergütung/Pauschallohn in Höhe von \_\_\_\_\_ DM monatlich.

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

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem das \_\_\_\_\_ Lebensjahr vollendet wird.

§ 6

Besondere Vereinbarungen: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Der Anstellungsträger:  
(L.S.)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Der Mitarbeiter:

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

Dienstvertrag  
(nebenberufliche Kirchenmusiker)

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_ (Anstellungsträger)  
und \_\_\_\_\_

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (im folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ ev.-luth. Bekenntnisses,

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab \_\_\_\_\_ angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Gemeinsame Mitarbeitergesetz vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der \_\_\_\_\_ (Landeskirche) gebunden. Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Bei politischer Betätigung hat der Mitarbeiter die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf seinen kirchlichen Dienst gebietet. Er darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Dienst tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

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

§ 3

- (1) Der Mitarbeiter wird als
- |                         |                                  |
|-------------------------|----------------------------------|
| Organist                | mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung*) |
| Vorsänger               | mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung*) |
| Chorleiter              | mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung*) |
| Posaunenchorleiter      | mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung*) |
| Instrumentalkreisleiter | mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung*) |
- angestellt.

(2) Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung gemäß Buchst. A Abschnitt I Nr. \_\_\_\_\_ der Vergütungsordnung für nebenberufliche Kirchenmusiker abzüglich/zuzüglich \_\_\_\_\_ v.H.

Die monatliche Vergütung erhöht sich nach vier Dienstjahren, ab \_\_\_\_\_ um 7 v.H., nach acht Dienstjahren, ab \_\_\_\_\_ um 14 v.H., nach zwölf Dienstjahren, ab \_\_\_\_\_ um 20 v.H. der im Zeitpunkt der Erhöhung geltenden monatlichen Vergütungen, falls die Tätigkeit zwischenzeitlich nicht unterbrochen wird.

(3) Die Dienstobliegenheiten richten sich nach der Ordnung für den Dienst der Kirchenmusiker in der jeweils geltenden Fassung und nach den Bestimmungen, die in der Dienstanweisung getroffen sind.

§ 4

Die Vergütung für die Mitwirkung bei Amtshandlungen wird  monatlich/vierteljährlich/halbjährlich/jährlich\*) nachträglich  nach der Durchschnittszahl der in den letzten drei Jahren durchgeführten Amtshandlungen gemäß den jeweils geltenden Einzelvergütungen berechnet und in gleichmäßigen Anteilen zusammen mit der monatlichen Vergütung gezahlt.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der \_\_\_\_\_ Landeskirche geltenden Recht gewährt.

§ 6

Besondere Vereinbarungen: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

§ 5

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

\*\*\*) Entfällt bei nebenberuflichen Mitarbeitern

§ 6

Besondere Vereinbarungen: \_\_\_\_\_

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

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

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

\*) Nichtzutreffendes streichen

Anlage 8  
(zu § 57 Abs. 2)

Dienstvertrag  
(Mitarbeiter - AVR-DW)

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_ (Anstellungsträger)  
und \_\_\_\_\_

Herrn/Frau \_\_\_\_\_ (im folgenden Mitarbeiter  
genannt), geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_  
ev.-luth. Bekenntnisses,

wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab \_\_\_\_\_

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

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Gemeinsame Mitarbeitergesetz vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), § 3 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ) sowie auf Grund von § 55 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung die Arbeitsrichtlinien des Diakonischen Werkes (AVR-DW) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der \_\_\_\_\_ (Landeskirche) gebunden. Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Bei politischer Betätigung hat der Mitarbeiter die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf seinen kirchlichen Dienst gebietet. Er darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Dienst tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

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

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als \_\_\_\_\_ (Dienstbezeichnung)

- in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_
- in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_
- in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_ eingestuft.

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

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

\*) Datum des letzten Arbeitstages  
\*\*) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses