



Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Kleine Vorschriftensammlung KIRCHENMUSIK

1	Kirchliche Dienstvertragsordnung der EVLKS (KDVO)	3
2	Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst und das Besetzungsverfahren für kirchenmusikalische Stellen in der EVLKS	24
3	Verordnung über die Struktur und die Auslastung kirchenmusikalischer Stellen in der EVLKS (Kantorenstellenverordnung)	28
4	Verordnung über die Anstellung von Dienstanfängern als Gemeindepädagogen und Kirchenmusiker im Bereich der EVLKS	30
5	Verordnung über die Vertretung im Verkündigungsdienst	32
6	Vertretungsgebühren	33
7	Dienstordnung für KMDs in der EVLKS	34
8	Ordnung für die Ausbildung zum / zur Kirchenmusiker/in in der EVLKS	36
9	Verordnung über Pflege, Erhaltung, Schutz, Umbau, Neubau, Erwerb und Veräußerung von Orgeln	38
10	Reisekostenverordnung	39
11	zur Ausführung der Reisekostenverordnung	43
12	Merkblatt GEMA	44
13	Handreichung Orgeln	47

Stand: Juli 2010

Arbeitsrechtsregelung
zur
Neufassung der Regelung Nr. 4
Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO)
der
Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
vom 30. August 2007 (ABl. S. A 190)

Änderungsübersicht

Lfd. Nr.	geänderte Paragraphen	Art der Änderung	Änderung durch	Datum	Fundstelle
1.	15, 40, Anlage 4, Anlage 5	Berichtigung	Berichtigung der Neufassung		ABl. 2007 S. A 227
2.	15, 36	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 1. Änderung der Neufassung der KDVO	22.05.2008	ABl. 2008 S. A 90
3.	27, 29, 41	Berichtigung	Berichtigung der Neufassung		ABl. 2008 S. A 104
4.	16 Abs. 3 S.2, 46, Anlage 2	geändert	Arbeitsrechtsregelung über eine Entgelterhöhung	13.10.2008	ABl. 2008 S. A 158 u. S. A 168
5.	3, 11, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 29, 44	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 2. Änderung der Neufassung der KDVO	27.11.2008	ABl. 2009 S. A 19.
6.	Anmerkung Nr. 1 zu § 36 Abs. 1, 3	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 3. Änderung der Neufassung der KDVO	09.11.2009	ABl. 2009 S. A 212
7.	16 Abs. 3 S 2, 46, Anlage 2	geändert	Arbeitsrechtsregelung über eine Entgelterhöhung	09.11.2009	ABl. 2009 S. A 213
8.	18	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 4. Änderung der Neufassung der KDVO	08.04.2010	ABl. 2010 S. A 92

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 5 Abs. 2 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz (LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes vom 26. April 2004 (ABl. S. A 89), die folgende Neufassung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) – vom 16. Juli 1992 (ABl. S. A 81) in der Fassung der Veröffentlichung vom 1. Februar 1996 (ABl. S. A 53), zuletzt geändert durch die Arbeitsrechtsregelung zur 10. Änderung der KDVO vom 17. Oktober 2005 (ABl. S. A 210) beschlossen:

Inhaltsübersicht**Abschnitt I Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 14 Tabellenentgelt
- § 15 Stufen der Entgelttabelle
- § 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 17 Erschwerniszuschläge
- § 18 Jahressonderzahlung
- § 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 20 Entgelt im Krankheitsfall
- § 21 Besondere Zahlungen

- § 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 23 Betriebliche Altersversorgung
- § 24 Beschäftigungssicherung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 25 Erholungsurlaub
- § 26 Zusatzurlaub
- § 27 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses

- § 28 Befristete Dienstverträge
- § 29 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung
- § 30 Kündigung des Dienstverhältnisses
- § 31 Außerordentliche Kündigung
- § 32 Zeugnis

Abschnitt VI Besondere Vorschriften

- § 33 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld
- § 34 Ausschlussfrist
- § 35 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Abschnitt VII Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

- § 36 Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften
- § 37 Zuordnung der Vergütungsgruppen
- § 38 Vergleichsentgelt
- § 39 Stufenzuordnung

- § 40 Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege
- § 41 Vergütungsgruppenzulagen
- § 42 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
- § 43 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 44 Beschäftigungszeit
- § 45 Vorläufige Eingruppierung
- § 46 Entgeltgruppe 2 Ü
- § 47 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Abschnitt VIII Schlussvorschriften

- § 48 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Anlagen

- Anlage 1 – Eingruppierungsordnung (wird noch erarbeitet)
- Anlage 2 – Entgelttabelle
- Anlage 3 – Beschäftigungssicherung
- Anlage 4 – Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter
- Anlage 5 – Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung unterliegenden Tätigkeit.
- (2) Mit vorheriger Genehmigung des Landeskirchenamtes können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Kirchlichen Dienstvertragsordnung vereinbart werden.
- (3) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für
 - a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - b) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Volontäre sowie Praktikanten,
 - c) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - d) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten,
 - e) Leiharbeitnehmer,
 - f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
 - g) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
 - h) Hochschullehrer und Lehrbeauftragte an Fachhochschulen und Hochschulen sowie künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
 - i) Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Anmerkungen:

1. Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung weibliche oder männ-

liche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen des anderen Geschlechts.

2. Die im Freistaat Sachsen geltenden Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte sind für Mitarbeiter als Lehrkräfte anzuwenden. Für diese Mitarbeiter gilt diese Arbeitsrechtsregelung nur insoweit, als durch die in Satz 1 genannten Sonderregelungen nichts Abweichendes bestimmt wird. Lehrkräfte im Sinne dieser Anmerkung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Diese Anmerkung gilt nicht für Mitarbeiter, die im Wege der Gestellung an einer Schule Unterricht erteilen.

§ 2

Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
- (2) Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für Nebenabreden zur Änderung dieses Schriftformerfordernisses. Sie können gesondert gekündigt werden.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Die Dienstvertragsparteien können eine hiervon abweichende Probezeit im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs vereinbaren. Während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann der Dienstvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. Dauert die Probezeit länger als sechs Monate, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluss.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Gemäß Artikel 13 Abs. 4 des Kirchengesetzes zur Reform der Verwaltungsstruktur in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Verwaltungsstrukturgesetz) vom 2. April 2006 gilt die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1. Juli 2005¹.
- (2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im Übrigen außer aus dem Dienstvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.
- (3) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Anstellungsträger angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; das gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.
- (4) Der Mitarbeiter darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers möglich. Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Anstellungsträger unverzüglich anzuzeigen.

¹ Veröffentlicht im Amtsblatt 2006 Seite A 50

(5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Anstellungsträger rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Anstellungsträger kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechtigte Interessen des Anstellungsträgers zu beeinträchtigen.

(6) Der Anstellungsträger ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachzuweisen, dass er zur Leistung der dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

(7) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten. Der Mitarbeiter muss vor Aufnahme nachteiliger oder ungünstiger Tatsachen in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(8) Für die Schadenshaftung der Mitarbeiter finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

(1) Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Mitarbeiter an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Anstellungsträgers bei weiter bestehendem Dienstverhältnis die dienstvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*

Anmerkung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil der KDVO nicht zur Anwendung kommt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Anstellungsträger und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5

Qualifizierung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Anstellungsträger ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

Anmerkung:

Für die Freistellung zur beruflichen Fortbildung gilt die Anmerkung b Satz 2 zu § 27. Der Anstellungsträger hat sich an den Kosten der von ihm genehmigten Fortbildungsmaßnahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel je nach dem Grad des dienstlichen Interesses an der Fortbildungsmaßnahme im angemessenen Umfang zu beteiligen. Hat der Anstellungsträger die Fortbildungsmaßnahme angeordnet, stellt er den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei und trägt die Kosten. Für die Erstattung der sich im Zusammenhang mit der Fortbildungsmaßnahme ergebenden Reisekosten ist die Reisekostenverordnung entsprechend anzuwenden.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten unbeschadet von Absatz 1 Satz 1 einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

(7) In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten

anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

(8) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

(9) Abweichend von Absatz 1 kann bei Vorliegen eines dringenden Bedarfs durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden auf bis zu 36 Stunden befristet für einen Zeitraum bis zu 12 Monaten verkürzt werden; das Entgelt vermindert sich entsprechend dem Verhältnis der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. Abweichend von Absatz 1 kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden auf bis zu 43 Stunden unter entsprechender Zahlung des Entgelts befristet erhöht werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2:

Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.

Anmerkung zu Absatz 3 Sätze 1 und 2:

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag an Gottesdiensten mitwirken, erhalten als Ausgleich einen dienstfreien Tag.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Anstellungsträger mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Anstellungsträgers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die die vereinbarte Obergrenze bei einem eingerichteten Arbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und angeordnet worden sind.

Anmerkung zu Absatz 6:

Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, können Mehrarbeitsstunden durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, wird die Mehrarbeit vergütet (§ 22 Abs. 3).

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 bis 9	25 v. H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 12	15 v. H.,
b) für Nachtarbeit	10 v. H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.,
d) bei Feiertagsarbeit	
- ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
- mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
e) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt	5 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/ dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vornhundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Satz 4 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich. Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

(2) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4

gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(3) Für das Entgelt für den Bereitschaftsdienst gelten bis zum Inkrafttreten einer neuen Regelung die am 31. Dezember 2007 geltenden Bestimmungen fort.

(4) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 97,13 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,58 Euro pro Stunde.

(5) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 37 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,22 Euro pro Stunde.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis e und Absätze 2 bis 5:

Diese Vorschriften sind nur anzuwenden auf Mitarbeiter im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiter in Heimen und auf Mitarbeiter in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 6 Abs. 6 Unterabs. 2 nicht angewandt werden können.

§ 9

Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Anstellungsträger bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 nicht überschreiten.
- Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

Anmerkungen:

Diese Regelung gilt für Hausmeister, sofern in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen.

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann die Einführung von Arbeitszeitkonten auf der Grundlage der Absätze 2 bis 7 vereinbart werden.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Betriebs-/Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden und

Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1) entstehen, eingestellt. Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch den Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunden, die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) abweichen.

(4) Dem Mitarbeiter ist jederzeit Einsicht in sein Arbeitszeitkonto zu gewähren. Er kann Kopien aus seinem Arbeitszeitkonto erhalten.

(5) Pro Kalendermonat kann bei einem Vollzeitverhältnis von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu maximal 25 Plusstunden bzw. bis zu 25 Minusstunden abgewichen werden. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis verringert sich die maximal zulässige monatliche Plus- bzw. Minusstundenzahl entsprechend der verringerten Arbeitszeit. Wird die maximale monatliche Plusstundenzahl überschritten, so verfallen diese Plusstunden, soweit es sich nicht um Überstunden handelt.

(6) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 100 Plusstunden betragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet und berechtigt, es sei denn, diese werden durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet. Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

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

(8) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; dies gilt auch für Minusstunden. Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Absatz 1 festzulegen. Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

§ 11

Ausgleich des Arbeitszeitkontos

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

(2) Das Arbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten. Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Dienstverhältnisses einen negativen Saldo auf und erfolgt die Beendigung aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, so sind nicht geleistete Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

(3) Im Falle des Todes des Mitarbeiters werden vorhandene Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12

Eingruppierung

Die Eingruppierung ergibt sich aus der Anlage 1 – Eingruppierungsordnung – zu dieser Arbeitsrechtsregelung (wird noch erarbeitet).

§ 13

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertra-

gung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 14

Tabellenentgelt

(1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach der Anlage 2 – Entgelttabelle –.

§ 15

Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind in der Anmerkung zu diesem Absatz geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einer Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger, der vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung oder einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts erfasst wird, werden die Zeiten dieser Tätigkeit für die Stufenzuordnung berücksichtigt. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Dienstverhältnis zu einem anderen Anstellungsträger erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Anstellungsträger (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in der Anmerkung zu diesem Absatz geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 16 Abs. 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 1:

Abweichend von Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend*
 - *Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb,*
 - *Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc (vorhandene Mitarbeiter);*
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb*
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der*
 - *Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X (vorhandene Mitarbeiter),*
 - *Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb,*

- *Vergütungsgruppe X (vorhandene Mitarbeiter).*

Vorhandene Mitarbeiter sind Mitarbeiter im Sinne des § 36 Abs. 1 und Abs. 3.

Anmerkung zu Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind:

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Union Evangelischer Kirchen (KAVO 2008) mit der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (KAVO 2008) mit der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Überleitung der Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen (KAVO II) mit der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)

Anmerkung zu Absatz 3:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc) erreicht.

§ 16

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind ungeschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab dem

1. Januar 2010 weniger als 27,02 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 54,02 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 27,02 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 54,02 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1 2. Halbsatz:

Satz 1 2. Halbsatz gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften der Neufassung der KDVO (Eingruppierungsordnung) bei Mitarbeitern, die unter den bisherigen Vergütungsgruppenplan A fallen nicht für die Entgeltgruppen 4 und 7.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 17

Erschwerniszuschläge

(1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- mit besonderer Gefährdung,
- mit extremer nicht klimabedingter Hitzeinwirkung,
- mit besonders starker Schmutz- oder Staubbekämpfung,
- mit besonders starker Strahlenexposition oder
- unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen 5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen monatlichen Tabellenentgelts nach § 14.

§ 18

Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt
- | | |
|---------------------------------|-------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 6 | 67,5 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 7 bis 9 | 55 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 40 v.H. |

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen

Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Der sich nach den Absätzen 1 bis 3 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um 300 Euro für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. für den nach Absatz 2 Satz 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte, sofern der Mitarbeiter für dieses Kind keinen Anspruch auf einen kinderbezogenen Entgeltbestandteil nach § 43 hat. § 22 Abs. 2 ist anzuwenden.

Haben mehrere Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung Anspruch auf den Erhöhungsbetrag, wird der Erhöhungsbetrag nur an den tatsächlichen Empfänger des Kindergeldes gezahlt.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausbezahlt.

Anmerkung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

Anmerkung zu Absatz 4:

Der Erhöhungsbetrag entfällt ab dem Kalenderjahr, in dem für das Kind vor dem Monat September das Kindergeld entfällt.

§ 19

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 20 Abs. 1, § 24, § 25, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21 Abs. 2 und 3.

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. *Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Dienstverhältnis bestanden hat. Hat das*

Dienstverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. *Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
3. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vmhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

§ 20

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 19. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 19 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 21 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 22 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche
- und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende An-

spruch.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Anstellungsträger über. Der Anstellungsträger kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Anstellungsträger die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

§ 21

Besondere Zahlungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Anstellungsträger die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Anstellungsträger ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

- von 10 Jahren in Höhe von 75 Euro,
- von 20 Jahren in Höhe von 150 Euro,
- von 30 Jahren in Höhe von 225 Euro,
- von 40 Jahren in Höhe von 300 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/ dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Anstellungsträger zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 22

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der

Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

§ 23

Betriebliche Altersversorgung

(1) Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1996 in einem unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallenden Dienstverhältnis stehen, erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt in der jeweils geltenden Fassung, soweit sie hiernach der Zusatzversorgungspflicht unterliegen, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. S. 3610) in der jeweils geltenden Fassung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt bestimmen sich nach deren Satzung in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Soweit Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung vom 26. November 1996 (ABl. S. A 270) in der jeweils geltenden Fassung fallen, erhalten sie eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung und richtet sich ihr Entgeltumwandlungsanspruch abweichend von den Absätzen 1 und 2 nach der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV).

§ 24

Beschäftigungssicherung

(1) In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu

10 v. H. reduzieren. Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle bzw. die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten regelt die Anlage 3 – Beschäftigungssicherung –

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

(1) Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
und	
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- Ruht das Dienstverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

§ 26

Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeiter, denen die Zulage

nach § 8 Abs. 4 Satz 2 oder Abs. 5 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 25 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.

§ 27

Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt
 - ein Arbeitstag,
- b) Tod von Ehegatten, Lebenspartnern im gemeinsamen Haushalt, Kindern, Eltern und Geschwistern
 - zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort
 - ein Arbeitstag,
- d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Dienstjubiläum
 - ein Arbeitstag,
- e) der Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder der kirchlichen Trauung des Mitarbeiters
- f) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt
 - ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
 - bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- g) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.

(2) Über die in Absatz 1 genannten Fälle hinaus wird der Mitarbeiter zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gilt die Regelung des Satzes 1 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag entsprechend. Mitarbeitern, die der Arbeitsrechtlichen Kommission als Mitglied oder Stellvertreter angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen

werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung des Entgelts zu erteilen.

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern in Organen der Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf Anfordern der Gewerkschaften oder Berufsverbände Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.

(5) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(6) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

Anmerkungen:

Der Mitarbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der Landeskirche

- a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter
- b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen. Außerdem kann der Mitarbeiter zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung (§ 5) unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 28

Befristete Dienstverträge

(1) Befristete Dienstverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Ein befristeter Dienstvertrag ohne sachlichen Grund kann für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden.

§ 29

Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Dienstverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in

dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Mitarbeiter hat den Anstellungsträger von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseids des Integrationsamtes. Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 6 Satz 1 bestimmten Arztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll der Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 30

Kündigung des Dienstverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Dienstverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 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) Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 20 Jahren durch den Anstellungsträger nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Mitarbeiter nach § 53 Abs. 3 der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung unkündbar waren, verbleibt es nach Maßgabe der §§ 55 und 72 a der bisher geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann ein unter Absatz 2 fallendes Dienstverhältnis insbesondere gekündigt werden, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er

bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird oder weil der Arbeitsbereich, in dem er bisher tätig war, wegfällt oder wesentlich eingeschränkt wird.

§ 31

Außerordentliche Kündigung

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche. Ein Kündigungsgrund kann auch der Austritt aus einer anderen als der evangelischen Kirche sein.

Es gilt die in § 3 Abs. 1 Satz 4 genannte Richtlinie.

§ 32

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses haben die Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeiter auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Dienstverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI

Besondere Vorschriften

§ 33

Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

§ 34

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 35

Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Anstellungsträger über, als dieser dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt hat.

Abschnitt VII Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

§ 36

Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften

(1) Abschnitt VII gilt für Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften des Abschnitts VII auch für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 beginnt.

(3) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 oder ein unter den Geltungsbereich einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts fallendes Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung eingestellt, gelten die §§ 37 bis 42 auch für dieses Dienstverhältnis und weitere sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse mit Anstellungsträgern innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung, sofern sich die Tätigkeit und die Eingruppierung nicht verändern.

Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis nach Absatz 1 oder ein unter den Geltungsbereich einer Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts fallendes Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung eingestellt, gilt § 43 auch für dieses Dienstverhältnis und weitere sich unmittelbar anschließende Dienstverhältnisse mit Anstellungsträgern innerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvertragsordnung.

(4) Für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich der bisherigen Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung fallen, finden die Regelungen der bisherigen Fassung für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses weiterhin Anwendung.

(5) Die Bestimmungen der Abschnitte I bis VI gelten, soweit in Abschnitt VII keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

Anmerkungen zu Abs. 1 und Abs. 3:

1. *Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich; bei Lehrkräften im Sinne der Anmerkung Nr. 2 zu § 1 tritt bei Unterbrechungen während der Sommerferien an die Stelle des Zeitraums von einem Monat die Dauer der Sommerferien.*
2. *Auf Mitarbeiter, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Dienstverhältnis standen oder stehen (Saisonmitarbeiter), werden die §§ 37 bis 40 und 43 bis 46 auch dann angewandt, wenn das Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 beziehungsweise am 1. Januar 2008 nicht bestanden hat. Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeiter, die im Dezember 2007 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. Die Anwendung des Abschnitts VII endet, wenn der Saisonmitarbeiter in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. Der Abschnitt VII gilt uneingeschränkt für Saisonmitarbeiter, deren Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 besteht, bis zum Ende dieses Saisonarbeitsverhältnisses. Bestand mit dem Saisonmitarbeitern am 31. Dezember 2007 beziehungsweise 1. Januar 2008 ein Dienstverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften des Abschnitts VII auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.*
3. *Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die in der Anmerkung zu § 15 Abs. 2 Satz 2 genannten Arbeitsrechtsregelungen.*

§ 37

Zuordnung der Vergütungsgruppen

Für die Überleitung der von § 36 Abs. 1 erfassten Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe nach der Anlage 4 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet.

§ 38

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Vergütung gemäß den Absätzen 2 bis 4 gebildet.

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung und – sofern der Mitarbeiter bisher nicht unter den Vergütungsgruppenplan B fiel – aus allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 der bisherigen Fassung der KDVO ortszuschlagsberechtigter oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet die Neufassung der KDVO am 1. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Erhalten Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 bisherige Fassung der KDVO), bildet diese das Vergleichsentgelt.

(3) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

(4) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 der bisherigen Fassung der KDVO werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

Anmerkung zu Absatz 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitatrierlich berechnet. Diese zeitatrierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 38 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 der bisherigen Fassung der KDVO.

§ 39

Stufenzuordnung

(1) Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 erhöht. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 40 Abs. 1 und 3, § 41 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 16 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 3 und 4.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine nach dem Vergütungsgruppenplan A durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Va mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

§ 40

Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege

(1) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen und die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 39 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen und die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 38) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 39 Abs. 1.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl

die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2008 noch nicht erfüllt ist.

Anmerkungen:

1. *Besitzstände nach § 40 Abs. 1 bis 3 werden für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, nicht abgebildet, da die Aufstiege bereits in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt sind.*
2. *Zu Absatz 2: Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.*

§ 41

Vergütungsgruppenzulagen

(1) Übergeleitete Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 nach dem Vergütungsgruppenplan A eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert; § 40 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen:

1. *§ 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.*
2. *Absatz 1 gilt auch für die nach bisherigem Recht an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.*
3. *Zu Absatz 4: Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub und Sonderurlaub aus familiären Gründen bzw. im*

dienstlichen Interesse sind unschädlich. Wird der Sonderurlaub im dienstlichen Interesse nach Inkrafttreten der Neufassung der KDVO angetreten, ist die Unterbrechung unschädlich, wenn der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat.

§ 42

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 24 der bisherigen Fassung der KDVO zusteht, erhalten nach Überleitung eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen der Neufassung der KDVO über die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 der bisherigen Fassung der KDVO noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

§ 43

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der bisherigen Fassung der KDVO in der für Dezember 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat der Mitarbeiter dem Anstellungsträger unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

(2) § 22 Abs. 2 ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Zu Absatz 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen bzw. eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 38 Abs. 4.

§ 44

Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach § 19 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

(2) Für die Dauer des über den 1. Januar 2008 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden für die Anwendung des § 21 Abs. 2 die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannte Dienstzeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

§ 45

Vorläufige Eingruppierung

(1) Die §§ 22, 23 der bisherigen Fassung der KDVO einschließlich der Anlage 1 – Vergütungsgruppenplan A – und Anlage 2 – Vergütungsgruppenplan B – gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeiter nach Maßgabe des Abschnitts VII Anwendung. An die Stelle des Begriffs Vergütung tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1 gelten Vergütungsgruppenplan A und Vergütungsgruppenplan B nicht für ab dem 1. Januar 2008 in Entgeltgruppe 1 neu eingestellte Mitarbeiter.

(3) Alle zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Eingruppierungsordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 40 und 41 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmaleiner Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppenplanes A ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 41 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung werden die Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplanes A und des Vergütungsgruppenplanes B gemäß Anlage 5 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

Als Vergütungsgruppenzulage, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht, gilt auch für die nach bisherigem Recht an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.

§ 46

Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten einer neuen

Eingruppierungsordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a oder in die Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach H 2 a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.630,26	1.803,13	1.867,96	1.954,40	2.013,83	2.057,04

§ 47

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 der bisherigen Fassung der KDVO für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Dienstverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

Abschnitt VIII Schlussvorschriften

§ 48

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 treten außer Kraft:
 1. die Regelung über die Gewährung einer Zuwendung vom 2. Oktober 1991 in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. August 2003,
 2. die Regelung über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen vom 2. Oktober 1991 in der Fassung des Beschlusses zur 2. Änderung vom 27. Februar 1997,
 3. die Regelung Nr. 3 – Gewährung eines Urlaubsgeldes vom 11. Mai 1992 in der Fassung des Beschlusses zur 3. Änderung vom 27. Februar 1997,
 4. die Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom

16. Juli 1992 in der Fassung der 10. Änderung vom 17. Oktober 2005 einschließlich

- Anlage 1 Vergütungsgruppenplan A vom 10. September 1992 in der Fassung der 4. Änderung vom 5. Mai 2004,
- Anlage 2 Vergütungsgruppenplan B vom 12. November 1992,
- Anlage 3 Vergütungsregelung Nr. 20 vom 28. August 2003,
- Anlage 4 Ordnung über Zulagen an Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, vom 24. September 1992 in der Fassung der 1. Änderung vom 27. Februar 1997.

Die Anwendung einzelner unter Nummer 4 genannter Bestimmungen nach Abschnitt VII bleibt davon unberührt.

(3) Die folgenden Vorschriften gelten fort:

- a) Abschnitt II Nr. 1 des Beschlusses zur 2. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan A – vom 27. Februar 1997 (ABl. S. A 79),
- b) Abschnitt II Nr. 2 der Arbeitsrechtsregelung zur 4. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan
- c) Abschnitt II Übergangsvorschriften der Arbeitsrechtsregelung zur 8. Änderung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 22. Mai 2002 (ABl. S. A 130).

(4) Soweit in weiterhin geltenden Arbeitsrechtsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen der Neufassung der KDVO.

Arbeitsrechtliche Kommission

Koitzsch
Vorsitzende

Anlage 2

Entgelttabelle
(monatl. in €)
(zu § 14 KDVO)
(gültig ab 1. Januar 2010)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.494,04	3.877,60	4.023,46	4.531,28	4.920,24	
14	3.164,50	3.510,24	3.715,53	4.023,46	4.493,45	
13	2.916,00	3.234,74	3.407,61	3.742,55	4.217,94	
12	2.645,88	2.932,21	3.348,18	3.710,13	4.174,73	
11	2.548,64	2.829,56	3.034,85	3.348,18	3.796,57	
10	2.456,81	2.726,92	2.932,21	3.137,49	3.531,85	
9	2.170,49	2.408,19	2.527,04	2.861,97	3.121,28	
8	2.040,83	2.262,33	2.370,38	2.462,21	2.564,86	2.635,08
7	1.911,18	2.116,46	2.256,92	2.359,57	2.435,20	2.510,83
6	1.873,37	2.078,65	2.181,29	2.278,53	2.348,77	2.418,99
5	1.792,33	1.986,81	2.084,05	2.186,70	2.256,92	2.310,95
4	1.705,89	1.889,57	2.013,83	2.089,46	2.159,68	2.202,90
3	1.678,89	1.862,56	1.911,18	1.997,61	2.057,04	2.111,07
2	1.549,23	1.711,30	1.765,32	1.819,35	1.932,79	2.051,64
1		1.376,36	1.403,37	1.435,78	1.462,80	1.538,43

Anlage 3**Beschäftigungssicherung
(zu § 24 Abs. 2 KDVO)****§ 1 Vorübergehende wirtschaftliche Notlage**

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn ~~in~~ ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgechlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

§ 2 Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Mitarbeiter einer Einrichtung i. S. des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden können, z. B. durch:

- a) Reduzierung oder Wegfalls der jährlichen Sonderzahlung,
- b) Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- c) Reduzierung sonstiger Entgeltbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) er in Anspruch nehmen will.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Anstellungsträger der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

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

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
 2. die Bereitschaftserklärung des Anstellungsträgers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage bis zu einem festzulegenden Zeitpunkt zu entwickeln;
 3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG hinzuzuziehen;
 4. die Verpflichtung des Anstellungsträgers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
 5. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
 6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Anstellungsträgers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KDVO zu bezahlen. Die Laufzeit soll zwölf Monate nicht überschreiten. Der Neuabschluss einer Dienstvereinbarung ist zulässig.
- (3) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet. Verstößt die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4, sind den auf Grund einer solchen Kündigung ausscheidenden Mitarbeitern die nach § 2 nicht gezahlten Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen. Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.
- (4) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss dem Landeskirchenamt zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 eingehalten sind.

Anlage 4

Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter für die Überleitung (zu § 37 KDVO)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	Keine Stufe 6 Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa mit und ohne ausstehendem Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	H 8 a H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 und H 8 a
7	Keine	H 7 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a H 7 nach Aufstieg aus H 6 H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	H 6 a H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a H 6 nach Aufstieg aus H 5 H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	H 5 a H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a H 5 nach Aufstieg aus H 4 H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 a H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a H 4 nach Aufstieg aus H 3 H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a
2 Ü	Keine	H 2 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a H 2 nach Aufstieg aus H 1 H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	keine
1	Keine	Keine

Anlage 5

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den
Entgeltgruppen
für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge
(zu § 45 KDVO)**

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	keine Stufe 6 Ia	-
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	keine Stufe 6 IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib	-
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	-
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	-
10	keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsaus- übung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	-
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	H 7 mit Aufstieg nach H 8 und H 8 a
7	Keine	H 6 mit Aufstieg nach H 7 und H 7 a

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
6	V Ib mit Aufstieg nach Vc V Ib ohne Aufstieg nach Vc	H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	H 2 mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a
2 Ü	Keine	H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	Keine
1	<p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) <p><u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von den bisherigen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.</p>	

**Ordnung
für den kirchenmusikalischen Dienst
und das Besetzungsverfahren für kirchenmusikalische Stellen
in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens**
Vom 10. Juli 2001 (ABl. S. A 193) in der Fassung vom 11. Oktober 2005 (ABl. S. A 233)

Reg.-Nr. 62002/121

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens verordnet auf der Grundlage von § 32 Abs. 3 der Kirchenverfassung Folgendes:

Abschnitt I**Der Dienst der Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen****§ 1****Grundsätzliches**

(1) Kirchenmusiker haben ihren Dienst nach dem Bekenntnis und den Ordnungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens auszurichten. Sie haben die Aufgabe, mit der Kirchenmusik dem Lobpreis und der Anbetung Gottes zu dienen. Sie sind mitverantwortlich für Aufbau und Entwicklung der Kirchgemeinde. Sie tragen liturgische Verantwortung sowie Verantwortung für die gesamte Musikpflege und für deren Qualität im Blick auf Inhalt und Ausführung. Als Mitarbeiter im Verkündigungsdienst haben die Kirchenmusiker mit ihrem musikalischen Wirken und ihrem Verhalten Anteil am Auftrag der Kirche in der Öffentlichkeit.

(2) Kirchenmusikalischer Dienst ist grundsätzlich ein einheitlicher Dienst. Er umfasst kantonale und chorische sowie organistische und instrumentale Aufgaben. Unverzichtbarer Bestandteil des Dienstes sind die Erhaltung und Pflege des Gemeindegesanges und die regelmäßige Chorarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Vorbereitung und Durchführung des Orgel- und sonstigen Instrumentalspieles. Kirchenmusiker sind zur Mitgestaltung der Gottesdienste, zur Durchführung von Konzerten und sonstigen kirchenmusikalischen Veranstaltungen verpflichtet. Ihnen obliegt auch die Ausbildung von Nachwuchskräften. Besondere Schwerpunkte des Dienstes oder sonst konkret zu nennende Verpflichtungen sollen in einer schriftlichen Dienstanweisung des Anstellungsträgers festgehalten werden.^{1,2}

(3) Die in dieser Ordnung verwendeten Personen- und Dienstbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 2**Gemeinde- und Chorgesang, Instrumentalkreise**

(1) Der Kirchenmusiker hat das Singen der Kirchgemeinde im Gottesdienst und in Veranstaltungen der Kirchgemeinde zu fördern. Dazu gehören auch Gemeindesingstunden und offenes Singen.

(2) Kirchenchöre, Kurrenden und Instrumentalkreise sind Einrichtungen der Kirchgemeinde, um deren Erhaltung oder

Neugründung sich der Kirchenmusiker nach Kräften zu bemühen hat. Dabei soll die Chorarbeit in der Kirchgemeinde auf dem Fundament des Singens mit Kindern und Jugendlichen aufbauen. Der Kirchenmusiker entscheidet über die Aufnahme von Sängern und Instrumentalisten in die seiner Leitung unterstehenden Chöre oder Instrumentalgruppen je nach Eignung.

(3) Die Chöre und Instrumentalgruppen sollen Gottesdienste und besondere Kirchgemeindeveranstaltungen musikalisch mitgestalten. Soweit der Kirchenmusiker nicht selbst mit der Leitung von Chören oder Instrumentalgruppen betraut ist, hat er deren Leitern beratend zur Seite zu stehen. Ihre Mitwirkung im Gottesdienst und bei anderen Kirchgemeindeveranstaltungen muss rechtzeitig im Einvernehmen mit dem Kirchenmusiker geplant werden.

§ 3**Gottesdienst und Amtshandlungen**

(1) Der Kirchenmusiker trägt Verantwortung für alle Musik im Gottesdienst und bei Amtshandlungen. Ihm obliegen die Vorbereitung und Durchführung des Orgelspiels sowie der Einsatz des Chores oder der Instrumentalgruppen. Die Auswahl der kirchenmusikalischen Werke trifft der Kirchenmusiker. Die landeskirchliche Ordnung der Liturgie und das eingeführte Evangelische Gesangbuch sind verbindlich.

(2) In Vorbereitung auf den Gottesdienst sollen die Lieder mit Ausnahme des Predigtliedes von ihm ausgewählt werden. Darüber hinaus ist die gesamte Gestaltung von Gottesdiensten und Amtshandlungen rechtzeitig zwischen Pfarrer und Kirchenmusiker abzusprechen.

§ 4**Orgelspiel und besondere kirchenmusikalische Veranstaltungen**

(1) Auf dem Gebiet des Orgelspiels hat der Kirchenmusiker liturgische und künstlerische Aufgaben. Dazu zählen die Vorbereitung und Begleitung des Gemeindegesanges, die Pflege der Orgelimprovisation sowie die Erarbeitung und Wiedergabe von Werken der Orgelliteratur aus Vergangenheit und Gegenwart.

(2) Darüber hinaus hat der Kirchenmusiker im Rahmen des Verkündigungsauftrages der Kirche besondere kirchenmusikalische Veranstaltungen, wie Kirchenkonzerte, Oratorien- und Kantatenaufführungen, Orgelkonzerte u. a., regelmäßig durchzuführen. Die kirchenmusikalischen Gruppen der Kirchgemeinde sollen dabei ihrem Können entsprechend einbezogen werden. Die Auswahl der kirchenmusikalischen Werke trifft der Kirchenmusiker. Der Kirchenmusiker kann für kirchenmusikalische Aufführungen Solisten, Chöre, Instrumentalgruppen oder Orchester, die nicht Einrichtungen der Kirchgemeinde sind, hinzuziehen.

(3) Alle über den Rahmen des Gottesdienstes hinausgehenden besonderen kirchenmusikalischen Veranstaltungen sind ebenfalls Veranstaltungen der Kirchgemeinde. Die Planung dieser Veranstaltungen ist zwischen dem Kirchenmusiker und dem Kirchenvorstand einvernehmlich abzustimmen.

¹ Vgl. dazu: Verordnung über die Struktur und die Auslastung kirchenmusikalischer Stellen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Kantorenstellenverordnung) vom 11. März 1997 (ABl. S. A 64)

² Sinnvoll ist dies auch dann, wenn dem Inhaber einer Kirchenmusikerstelle arbeitsvertraglich zugleich eine gemeindepädagogische (Teil-)stelle übertragen ist.

(4) Eines entsprechenden Einvernehmens bedarf auch die Aufführung von Musikwerken durch andere Veranstalter in kirchlichen Räumen. Die Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung sind zu beachten.

§ 5

Instrumentarium, Notenliteratur

(1) Dem Kirchenmusiker steht das kirchengemeindeeigene Instrumentarium – insbesondere die Orgel – für seinen Dienst und für Übungszwecke uneingeschränkt zur Verfügung. Dies gilt in angemessenem Umfang auch für seine Vertreter und für die Ausbildung von Nachwuchskräften.

Die Genehmigung zur Benutzung des Instrumentariums durch andere Personen erteilt der Kirchenvorstand im Einvernehmen mit dem Kirchenmusiker. Dabei kann eine Nutzungsgebühr erhoben werden.

(2) Die Erteilung von privatem Unterricht durch den Kirchenmusiker unter Einsatz von Instrumenten der Kirchengemeinde bedarf der Genehmigung durch den Kirchenvorstand. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(3) Der Kirchenmusiker hat dafür Sorge zu tragen, dass sich das kirchengemeindliche Instrumentarium in gutem Zustand befindet, und dass es mit Sorgfalt und Schonung behandelt wird. Über entstandene Schäden sowie notwendige Reparaturen und Unterhaltungsmaßnahmen ist der Kirchenvorstand unverzüglich zu benachrichtigen; dies gilt ebenso bei Verlust kirchenmusikalischen Inventars. Landeskirchliche Bestimmungen über die Orgelpflege sind zu beachten.

(4) Der Kirchenmusiker ist für die ordnungsgemäße Inventarisierung, Verwaltung und Instandhaltung des Bestandes an Noten und kirchenmusikalischen Büchern verantwortlich. Hierzu gehört die Erweiterung insbesondere der Notenbestände durch Anschaffung geeigneter älterer, besonders aber auch zeitgenössischer Notenliteratur.

§ 6

Förderung der kirchenmusikalischen Arbeit durch die Kirchengemeinde

(1) Die Kirchengemeinde hat für die Arbeit des Kirchenmusikers die erforderlichen Räumlichkeiten, Instrumente sowie das Notenmaterial nach Maßgabe von § 5 zur Verfügung zu stellen. Sie hat darüber hinaus im Rahmen ihres Haushaltes Mittel für die kirchenmusikalische Arbeit bereitzustellen, die es dem Kirchenmusiker ermöglichen, seinen Pflichten als Kirchenmusiker in angemessener Weise nachzukommen. Hierzu hat der Kirchenmusiker bei der Aufstellung des Haushaltplanes seine entsprechenden Planungen darzulegen und zu begründen.

(2) Über die im Rahmen des kirchengemeindlichen Haushaltes zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel kann der Kirchenmusiker eigenverantwortlich verfügen. Die Bestimmungen der landeskirchlichen Kassen- und Rechnungsordnung bleiben unberührt.

§ 7

Anstellung, allgemeine Rechte und Pflichten

(1) Der Kirchenmusiker ist grundsätzlich in einer Kirchengemeinde angestellt. Für die allgemeinen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis gelten das Kirchengesetz über die Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35) und die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) vom 16. Juli

1992 (AB. S. A 81) sowie die sonstigen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Kirchenmusiker hat an den Dienstbesprechungen der Mitarbeiter der Kirchengemeinde teilzunehmen. Er ist verpflichtet, mit den anderen Mitarbeitern der Kirchengemeinde zusammenzuarbeiten, besonders mit den Verantwortlichen für Kinder- und Jugendarbeit. Zugleich ist er zur Teilnahme an den vom Kirchenmusikdirektor einberufenen Konventen und Tagungen verpflichtet. Ist er verhindert, so hat er sich über Inhalt und Ergebnis des Konvents bzw. der Tagung zu informieren. Die Fachaufsicht über den Kirchenmusiker richtet sich nach landeskirchlichem Recht.³

(3) Der Kirchenmusiker hat seine Dienstobliegenheiten persönlich zu erledigen. Er hat sich gemeinsam mit dem Pfarramtsleiter rechtzeitig darum zu bemühen, dass er im erforderlichen Falle vertreten wird. Der Urlaubs- und Freizeitanspruch bleibt unberührt.

Hat der Kirchenmusiker die Dienstabwesenheit nicht zu vertreten oder liegt eine Urlaubsgewährung oder Dienstbefreiung vor, ist die Kirchengemeinde zur Übernahme entstehender Vertretungskosten verpflichtet.

(4) Der Kirchenvorstand soll dem Kirchenmusiker für besondere übergemeindliche oder andere kirchenmusikalische oder sonstige künstlerische Betätigung, soweit dies unter Berücksichtigung der Dienstverpflichtungen des Kirchenmusiklers vertretbar erscheint

- Dienstbefreiung als bezahlte Freistellung erteilen oder
- Dienstfreie Tage unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub gewähren (Urlaubsgewährung) oder
- Dienstbefreiung als unbezahlte Freistellung in der Weise erteilen, dass die Kirchengemeinde anstelle einer Gehaltsminderung ausdrücklich die Übernahme entstehender Vertretungskosten dem Kirchenmusiker verpflichtend auferlegt.

Hiervon unberührt bleibt die grundsätzliche Genehmigung einer Nebentätigkeit nach geltendem Recht gemäß § 7 Absatz 1.

(5) Für die Verpflichtung zur Vertretung anderer Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst im Rahmen der eigenen Dienstpflichten wird verwiesen auf die Ordnung für die Vertretung im Verkündigungsdienst.⁴

(6) Soll ein Dienst, der zu den Dienstpflichten des Kirchenmusiklers gehört, aus besonderem Anlass von einer anderen dazu befähigten Person wahrgenommen werden (z.B. bei einer Trauung auf besonderen Wunsch des Brautpaares), ist hierfür die Zustimmung des Kirchenmusiklers erforderlich.

(7) Der Kirchenmusiker hat das Recht und die Verpflichtung zu kirchenmusikalischer Fortbildung. Dazu soll er von der Landeskirche angebotene oder andere geeignete Fortbildungsveranstaltungen besuchen. Die Kirchengemeinde hat zusammen mit dem Kirchenmusikdirektor regelmäßig Anregungen für Fortbildungsmöglichkeiten zu geben. Sie hat den Kirchenmusiker spätestens aller fünf Jahre zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung aufzufordern. Dienstbefreiung zu Fortbildungszwecken und Kostenübernahme durch Anstellungsträger richten sich nach landeskirchlichem Recht. § 6 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

³ Vgl. dazu: Dienstordnung für die Kirchenmusikdirektoren und Kirchenmusikdirektorinnen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 4. Oktober 1994 / ABl. S. A 253)

⁴ Ordnung für die Vertretung im Verkündigungsdienst vom 25.11.1993 (ABl. S. A 22)⁴ Ordnung für die Vertretung im Verkündigungsdienst vom 25.11.1993 (ABl. S. A 22)

§ 8**Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand**

(1) Der Kirchenmusiker ist dem Kirchenvorstand für seine Dienstausbübung verantwortlich. Zugleich berät er den Kirchenvorstand in allen kirchenmusikalischen Fragen. Dies setzt eine auf den gemeinsamen Auftrag gerichtete gute menschliche, sachliche und einvernehmliche Zusammenarbeit zwischen dem Kirchenmusiker und dem Kirchenvorstand voraus. Der Kirchenmusiker ist in allen Angelegenheiten seines Aufgabenbereiches, insbesondere vor diesbezüglicher Beschlussfassung durch den Kirchenvorstand zu hören. Ihm ist zu ermöglichen, seine Belange persönlicher oder dienstlicher Art vor dem Kirchenvorstand selbst vorzutragen und zu vertreten. Der Kirchenmusiker hat das Recht, jährlich mindestens einmal zur Besprechung über Grundsätzliches seines Aufgabenbereiches an einer Sitzung des Kirchenvorstandes teilzunehmen.

(2) Bei Beanstandungen des kirchenmusikalischen Dienstes oder sonstigen Meinungsverschiedenheiten in kirchenmusikalischen Angelegenheiten zwischen dem Kirchenmusiker und dem Kirchenvorstand bzw. dem Pfarramtsleiter ist der Kirchenmusikdirektor zur Beratung und Vermittlung hinzuzuziehen.

§ 9**Nebenamtliche Kirchenmusiker**

Die Bestimmungen dieses Abschnittes I über den Dienst der Kirchenmusiker gelten für nebenamtliche Kirchenmusiker entsprechend, sofern sie nach ihrem Sinn und Zweck auch auf sie anwendbar sind.

Abschnitt II**Das Besetzungsverfahren für kirchenmusikalische Stellen****§ 10****Errichtung von Stellen**

Die Stellen für Kirchenmusiker werden als hauptamtliche Stellen (Bewertung und Umfang als A- oder B-Stelle) oder als nebenamtliche Stellen (Bewertung und Umfang als C-Stelle) nach Maßgabe des geltenden Rechts¹ errichtet. Errichtung und Veränderung von Stellen bedürfen der vorgeschriebenen aufsichtsbehördlichen Genehmigung.⁵

§ 11**Ausschreibung der Stellen**

(1) Zur Besetzung freie hauptamtliche Stellen sind im Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens zur Bewerbung auszuschreiben.

(2) Zur Besetzung freie nebenamtliche Stellen sollen ebenfalls im Amtsblatt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens ausgeschrieben werden.

(3) Anstellungen oder Veränderungen von Anstellungen bedürfen der vorgeschriebenen aufsichtsbehördlichen Genehmigung. Anstellungen, denen eine nach Absatz 1 verpflichtende Ausschreibung nicht vorausgegangen ist, kann die Genehmigung versagt werden.⁵

⁵ Vgl. dazu Kirchengesetz über die Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliches Mitarbeitergesetz –LMG–) vom 26. März 1991 in der jeweils geltenden Fassung

§ 12**Bewerbungen um hauptamtliche Stellen**

(1) Bewerbungen um hauptamtliche Stellen sind ausnahmslos an das Landeskirchenamt zu richten. Dieses leitet nach Beratung mit dem Landeskirchenmusikdirektor die Bewerbungen auf dem Dienstweg an den Kirchenvorstand weiter und verbindet dies mit einem Vorschlag der zum Vorstellungsgespräch und zum praktischen Eignungsnachweis einzuladenden Bewerber.

(2) Der Kirchenvorstand hat mit den vorgeschlagenen Bewerbern ein Vorstellungsgespräch zu führen, zu dem der zuständige Kirchenmusikdirektor hinzuzuziehen ist. Die Bewerber haben in Anwesenheit des Kirchenmusikdirektors einen praktischen Nachweis ihrer kirchenmusikalischen Fähigkeiten zu erbringen. Dieser Nachweis umfasst in der Regel Orgelliteraturspiel, gottesdienstliches Orgelspiel und Chorleitung. Die Vorstellung kann auf andere Bereiche ausgedehnt werden. Der Kirchenmusikdirektor hat zur Eignung des Bewerbers eine Stellungnahme abzugeben, welche der Kirchenvorstand in seine Beratung und Entscheidung einzubeziehen hat.

(3) Während des gesamten Bewerbungs- und Verstellungsverfahrens ist der Bewerber darauf hinzuweisen, dass die Einstellung unter dem Vorbehalt der aufsichtsbehördlichen Genehmigung steht.

§ 13**Bewerbungen um nebenamtliche Stellen**

Bewerbungen um nebenamtliche Stellen sind unmittelbar an die Kirchengemeinde zu richten. § 12 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend, Absatz 2 Satz 3 mit der Maßgabe, dass die Vorstellung auch um einzelne Bereiche reduziert werden kann.

§ 14**Stellenbesetzung in besonderen Fällen**

(1) Ist vorgesehen, dass die Besetzung einer hauptamtlichen Stelle unmittelbar mit der Berufung des zukünftigen Stelleninhabers zum Kirchenmusikdirektor verbunden sein soll, so ist in der Stellenausschreibung ausdrücklich darauf hinzuweisen.

(2) In diesen Fällen gilt § 12 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des zuständigen Kirchenmusikdirektors der Landeskirchenmusikdirektor tritt. Gleichzeitig mit dem Wahlverfahren nach § 12 ist das Verfahren zur Berufung eines Kirchenmusikdirektors nach geltendem Recht³ einzuleiten.

(3) Die Anstellung erfolgt bei der Kirchengemeinde. Die aufsichtsbehördliche Genehmigung setzt jedoch voraus, dass das Landeskirchenamt die Berufung zum Kirchenmusikdirektor beabsichtigt und das nach geltendem Recht³ vorgesehene Einvernehmen hierüber hergestellt ist. Die Berufung zum Kirchenmusikdirektor setzt voraus, dass die genehmigte Anstellung tatsächlich erfolgt. Über die wechselseitigen Vorbehalte der Anstellungsgenehmigung und Anstellung als Kirchenmusiker einerseits und der Berufung zum Kirchenmusikdirektor andererseits ist der Bewerber während des gesamten Bewerbungs- und Verstellungsverfahrens hinzuweisen.

(4) Für die Besetzung einer A-Kirchenmusikerstelle, die nicht mit der Berufung zum Kirchenmusikdirektor verbunden ist, gilt das Wahlverfahren nach § 12 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass die Mitwirkungsrechte und -pflichten des Kirchenmusikdirektors zugleich für den Landeskirchenmusikdirektor gelten.

§ 15
Einführung

Kirchenmusiker werden in einem Gottesdienst nach dem Vierten Band der Agende für evangelisch-lutherische Kirchen und Gemeinden in ihren Dienst eingeführt.

Abschnitt III
Schlussbestimmungen

§ 16
In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

- (1) Diese Ordnung tritt am 1. September 2001 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten alle entgegenstehenden landeskirchlichen Bestimmungen außer Kraft.
- (3) Aufgehoben wird insbesondere
 - die Dienstordnung für die Kantoren und Organisten im Haupt- und Nebenamt in den Kirchgemeinden im Bereiche der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 8. Juni 1965 (ABl. S. A 51)

- die Verordnung (des Landeskonsistoriums), das Verfahren bei Besetzung der kirchenmusikalischen Ämter betreffend, vom 24. Februar 1927 (KGVBl. S.30)
- die Verordnung über die Mitwirkung des Kirchenmusikdirektors bei der Besetzung kirchenmusikalischer Stellen vom 29. April 1954 (ABl. S. A 34).

(4) Die Verordnung über die Struktur und die Auslastung kirchenmusikalischer Stellen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Kantorenstellenverordnung) vom 11. März 1997 (ABl. S. A 64), insbesondere § 2, sowie die Verordnung über die Anstellung von Dienstanfängern als Gemeindepädagogen und Kirchenmusiker im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 17. Februar 1998 (ABl. S. A 29), insbesondere § 2, gelten weiterhin nach Maßgabe dieser Ordnung.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens
Hofmann

Verordnung

über die Struktur und die Auslastung kirchenmusikalischer Stellen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Kantorenstellenverordnung)

Vom 11. März 1997 (ABl. S. A 64)

Reg.-Nr.: 62002/114

§ 1

Grundsätze

(1) In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens gibt es haupt- und nebenamtliche kirchenmusikalische Stellen. Errichtung, Veränderung und Wiederbesetzung dieser Stellen bedürfen der landeskirchlich vorgeschriebenen Genehmigung¹

(2) Maßgebend für die Beschlussfassung darüber, in welchem Umfang und mit welcher Bewertung eine kirchenmusikalische Stelle genehmigt werden kann, sind die Größe der Kirchgemeinde, deren finanzielle Möglichkeiten sowie die gegenwärtigen und zukünftigen spezifischen Voraussetzungen für kirchenmusikalische Arbeit.

(3) Wird eine Stellengenehmigung erteilt, so erfolgt dies in unterschiedlichem Umfang in der Regel zu 35 %, 70 % oder 100 % und in unterschiedlicher Bewertung als C-, B- oder A-Stelle. Umfang und Bewertung der Stelle bilden die jeweils genehmigte Stellenstruktur.

§ 2

Kirchenmusikalische Dienste

Inhaberinnen und Inhaber haupt- oder nebenamtlicher kirchenmusikalischer Stellen haben entsprechend der Dienstordnung für die Kantoren und Organisten im Haupt- und Nebenamt in den Kirchgemeinden im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 8. Juni 1965 (ABl. S. A 51) die in Anlage 1 aufgeführten Dienste wahrzunehmen. Besondere Schwerpunkte kirchenmusikalischer Arbeit entsprechend den örtlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten können durch Dienstanweisung vom Anstellungsträger präzisiert werden. Unverzichtbarer Bestandteil kirchenmusikalischer Dienste in den genehmigten Stellen ist neben der Durchführung des Orgeldienstes zu Gottesdiensten und Kasualien die Chorarbeit mit Kindern und Erwachsenen.

§ 3

Auslastung

(1) Mit Genehmigung einer Stelle nach den Grundsätzen des § 1 Abs. 2 und 3 bedarf es in jedem Falle der Prüfung der zeitlichen Auslastung nach Anlage 2. Dabei betragen die feststehenden Dienste grundsätzlich 40 %, die nicht abrechenbaren Zeiteile betragen grundsätzlich 60 % des jeweiligen Stellenumfanges.

Die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für die feststehenden Dienste erfolgt in der Weise, dass die in einem Jahr tatsächlich zu leistenden Dienste mit der jeweiligen durchschnittlichen Dienstdauer multipliziert werden; das Gesamtergebnis wird durch die Zahl 52 geteilt. Als durchschnittliche Dienstdauer sind die für die einzelnen Dienste in der Anlage 2 aufgeführten Zeitangaben der Berechnung zugrunde zu legen.

(2) Unter Berücksichtigung der örtlich unterschiedlichen bzw. sich verändernden zeitlichen Anforderungen für Dienste, die über das gottesdienstliche Orgelspiel und die Chorarbeit mit Kindern und Erwachsenen hinausgehen, muss der Anstellungsträger auch während eines Dienstverhältnisses durch regelmäßige Überprüfung auf die Einhaltung des abrechenbaren durchschnittlichen Zeitanteils achten.

§ 4

Stellenstruktur

(1) Die Dienstaufsicht des Anstellungsträgers sowie präzisierende Dienstanweisungen zur kirchenmusikalischen Schwerpunktsetzung gemäß § 2 Satz 2 müssen dem Ziele dienen, der nach Umfang und Bewertung gemäß § 1 genehmigten Stellenstruktur Rechnung zu tragen.

(2) Ändern sich die kirchenmusikalischen Verhältnisse oder die des Anstellungsträgers insgesamt gegenüber den für die Stellengenehmigung maßgeblichen Verhältnissen erheblich, und bedarf es deshalb der Änderung der Stellenstruktur, ist die gemäß § 1 Abs. 1 erforderliche Genehmigung einzuholen; die Aufsichtsbehörden können auch von sich aus tätig werden.

§ 5

Anstellungsvoraussetzungen

Die Übertragung einer kirchenmusikalischen Stelle darf nur bei Vorliegen der in § 3 des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes (- LMG -) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35) genannten Anstellungsvoraussetzungen erfolgen. Die erforderliche Ausbildung im Sinne von § 3 Abs. 2 Buchst. c LMG ist durch einen der Bewertung der Stelle mindestens entsprechenden kirchenmusikalischen Abschluss nachzuweisen bzw. nachzuholen; es entspricht einer C-Stelle der C-Abschluss, einer B-Stelle der B-Abschluss und einer A-Stelle der A-Abschluss.

§ 6

Schlussbestimmungen

Diese Verordnung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

Anlagen

¹ vgl. dazu: Kirchengesetz über die Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliches Mitarbeitergesetz - LMG -) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35) i. d. F. des (1.) Änderungsgesetzes hierzu vom 26. März 1996 (ABl. S. A 101), insbesondere § 3 Abs. 1.

Anlage 1

Dienste in haupt- und nebenamtlichen kirchenmusikalischen Stellen**I. C-Kantorenstellen (35 %)**

1. *Organistendienst*
Gottesdienste und Andachten
Kasualien
2. *Kantorendienst*
Kinderchor/Kurrende - (wöchentlich)^{1,2}
Kirchenchor/Kantorei (wenigstens 3st. Chor)
- (wöchentlich)^{1,3}
Instrumentalkreis - (wöchentlich)¹
3. *Kirchenmusik im Gottesdienst - (monatlich)*

II. B-Kantorenstellen

a. Teilbeschäftigung (70 %)

1. *Organistendienst*
Gottesdienste und Andachten
Kasualien
Orgelkonzert - (jährlich mindestens 1)
Orgelpflege
Orgelvorstellung, -führung

2. *Kantorendienst*

- Kinderchor/Kurrende mit mindestens 2 Gruppen - (wöchentlich)^{1,2}
Kirchenchor/Kantorei - (wöchentlich)¹
Singkreis (wöchentlich)¹
Gemeindesingen (Offenes Singen, Konfirmanden, Bibelstunde u.a.)
Instrumentalkreise - (wöchentlich)¹
3. *Kirchenmusik im Gottesdienst - (14-tägig)*
 4. *Kirchenmusikalische Veranstaltungen*
mit Gemeindegruppen (Oratorium, Kantaten u.a.)
- (jährlich mindestens 4)
 5. *Organisation*
von kirchenmusikalischen Veranstaltungen oder Konzertreihen

b. Vollbeschäftigung (100 %)

- wie II. a. und
weitere Chorgruppen (Jugend-, Kammerchor u.a.) und Instrumentalgruppen (Kammerorchester, Jugendband u.a.)
regelmäßige Aufführungen bedeutender kirchenmusikalischer Werke
(regionale Arbeit)

III. A-Kantorenstellen (100 %)

- wie II. (Stellen mit besonderer regionaler Bedeutung)

Anlage 2

Raster zur Auslastung für kirchenmusikalische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**I. C-KANTORIN/C-KANTOR (35 %) = 14 Wochenstunden**
davon:

1. *Feststehende Dienste - (40 %) ca. 5,5 Wochenstunden*
durchschnittliche Dienstdauer
- | | |
|--------------------------|-------------|
| Organistendienst zu | |
| Predigtgottesdiensten | (1 Std.) |
| Sakramentsgottesdiensten | (1,5 Std.) |
| Andachten | (1 Std.) |
| Kasualien | (0,75 Std.) |
| Kinderchor/Kurrende | (1 Std.) |
| Kirchenchor/Kantorei | (1,5 Std.) |
| Instrumentalkreis | (1 Std.) |

2. *Nicht abrechenbare Zeitanteile - (60 %) ca. 8,5 Wochenstunden*
Üb- und Vorbereitungszeit
Dienstbesprechung
Organisation
Konvent

II. B-KANTORIN/B-KANTOR (70 %) = 28 Wochenstunden
davon:

1. *Feststehende Dienste - (40 %) 11 Wochenstunden*
durchschnittliche Dienstdauer
- | | |
|---|-----------------|
| Organistendienst zu | |
| Predigtgottesdiensten | (1 Std.) |
| Sakramentsgottesdiensten | (1,5 Std.) |
| Andachten | (1 Std.) |
| Kasualien | (0,75 Std.) |
| Kinderchor/Kurrende | (0,75-1,5 Std.) |
| Kirchenchor/Kantorei | (1,5 Std.) |
| Singkreis | (1,5 Std.) |
| Gemeindesingen | (1 Std.) |
| Instrumentalkreis | (1-1,5 Std.) |
| Kirchenmusikalische Veranstaltung mit Gemeindegruppen (Dauer der Veranstaltung, Solistenprobe u.a.) | (7,5 Std.) |
| Orgelkonzert | (2 Std.) |

2. *Nicht abrechenbare Zeitanteile - (60 %)*

17 Wochenstunden

- Instrumenten-Übzeit
Probenvorbereitung
Singe-Wochenende bzw. Singe-Rüstzeit
Inventar- und Instrumentenpflege
Komposition/Arrangement/Notenherstellung
Organisation, auch von kirchenmusikalischen Veranstaltungen oder Konzertreihen
Dienstbesprechung
Konvent

III. B-KANTORIN/B-KANTOR (100 %) = 40 Wochenstunden
und**A-KANTORIN / A-KANTOR (100 %)**

davon:

1. *Feststehende Dienste - (40 %) 16 Wochenstunden*
durchschnittliche Dienstdauer

- | | |
|---|-----------------|
| Organistendienst zu | |
| Predigtgottesdiensten | (1 Std.) |
| Sakramentsgottesdiensten | (1,5 Std.) |
| Andachten | (1 Std.) |
| Kasualien | (0,75 Std.) |
| Kinderchor/Kurrende | (0,75-1,5 Std.) |
| Kirchenchor/Kantorei | (1,5 Std.) |
| Singkreis | (1,5 Std.) |
| Gemeindesingen | (1 Std.) |
| Instrumentalkreis | (1-1,5 Std.) |
| Kirchenmusikalische Veranstaltung mit Gemeindegruppen (Dauer der Veranstaltung, Solistenprobe u.a.) | (10 Std.) |
| Orgelkonzert | (2 Std.) |

2. *Nicht abrechenbare Zeitanteile - (60 %)*

24 Wochenstunden

- Instrumenten-Übzeit
Probenvorbereitung
Singe-Wochenende bzw. Singe-Rüstzeit
Instrumenten- und Inventarpflege
Komposition/Arrangement/Notenherstellung
Organisation, auch von kirchenmusikalischen Veranstaltungen und Konzertreihen
Dienstbesprechungen
Konvente

1 außer Ferienzeit

2 mindestens 6 Kinder/Gruppe

3 mindestens 6 Sänger

Verordnung

über die Anstellung von Dienstanfängern als Gemeindepädagogen und Kirchenmusiker im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens Vom 17. Februar 1998 (Amtsblatt Seite A 29)

Reg.-Nr. 6010 (7) 252

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens verordnet auf der Grundlage von § 32 Abs. 3 Ziffer IV Nr. 6 Kirchenverfassung vom 13. Dezember 1950 folgendes:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Die Verordnung gilt für ausgebildete Gemeindepädagogen/ Religionspädagogen¹ und Kirchenmusiker, die sich um eine Gemeindepädagogen- oder Kirchenmusikerstelle im Bereich der Ev. Luth. Landeskirche Sachsens bewerben, ohne vorher in der Ev. Luth. Landeskirche Sachsens oder einer anderen Gliedkirche der EKD im entsprechenden Berufsbild tätig gewesen zu sein (Dienstanfänger). Dies gilt für Absolventen von kirchlichen und außerkirchlichen Ausbildungsstätten, die sich innerhalb oder außerhalb des Bereiches der Ev. Luth. Landeskirche Sachsens befinden.

(2) Die in dieser Verordnung verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

§ 2

Freie Stellen, Ausschreibungspflicht

(1) Zur Besetzung freie Gemeindepädagogenstellen mit einem Umfang von mindestens 50 vom Hundert, A-, B- und C-Kirchenmusikerstellen sowie Kantor-Gemeindepädagogen-Stellen sind im Amtsblatt auszuschreiben.²

(2) Dienstanfänger können sich - wie alle sonstigen Mitarbeiter - im Rahmen des üblichen Stellenbesetzungsverfahrens um freie Stellen bewerben³, wenn sie die Bewerbungsfähigkeit gemäß § 3 besitzen. Ausgeschriebene freie Stellen sind dem Amtsblatt der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens zu entnehmen. Soweit eine Ausschreibungspflicht nach Absatz 1 nicht besteht, können freie Stellen in der jeweiligen Superintendentur erfragt werden.

§ 3

Bewerbungsfähigkeit

(1) Dienstanfänger im gemeindepädagogischen Bereich haben ihre Absicht, sich um eine Stelle im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens zu bewerben, vorher beim Landeskirchenamt unter Bezeichnung der von ihnen absolvierten Ausbildungsstätte anzuzeigen. Das Landeskirchenamt entscheidet, ob diese Ausbildungsstätte hinsichtlich ihrer Ausbildungskonzeption den Anstellungsvoraussetzungen für einen gemeindepädagogischen Dienst in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens entspricht (anerkannte Ausbildungsstätte). Liegt die Anerkennung vor, stellt das Landeskirchenamt die Bewerbungsfähigkeit des Dienstanfängers fest und teilt sie ihm mit. Für Absolventen der Evangelischen Fachhochschule für Religionspädagogik und Gemeindediakonie Moritzburg entfällt die Anzeigepflicht.

Die Feststellung der Bewerbungsfähigkeit von Dienstanfängern im gemeindepädagogischen Bereich ist, soweit Anzeigepflicht besteht, Voraussetzung für alle im Zusammenhang mit der Anstellung zu treffenden Entscheidungen und Bestandteil der Bewerbungsunterlagen.

(2) Für Dienstanfänger im kirchenmusikalischen Bereich besteht keine gesonderte Anzeigepflicht. Im Zusammenhang mit der beim Landeskirchenamt einzureichenden Bewerbung wird die Bewerbungsfähigkeit festgestellt.

§ 4

Anstellung von Dienstanfängern

(1) Die Anstellung von Dienstanfängern im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Bereich ist nur in einer genehmigten freien Stelle möglich. Eine Anstellung kann erst erfolgen, wenn die für die Bewerbungsfähigkeit erforderliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde und die sonstigen landeskirchlich vorgeschriebenen Anstellungsvoraussetzungen vorliegen.⁴ Das Genehmigungsbedürfnis gemäß § 3 Abs. 1 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz bleibt hiervon unberührt.

(2) Das Anstellungsverhältnis mit Dienstanfängern ist befristet für ein Jahr zu begründen. Im Anschluss daran ist das allgemein für Anstellungen geltende Recht anzuwenden.

(3) Der Dienstanfänger ist - wie alle sonstigen Mitarbeiter - im Gottesdienst durch den Ortspfarrer nach der agendari-schen Ordnung in seinen Dienst einzuführen.

§ 5

Fachliche Aufsicht

(1) Dienstanfänger sind im besonderen Maße durch die jeweiligen Fachberater des Kirchenbezirkes und durch den Anstellungsträger in geeigneter Weise zu begleiten und zu beraten. Dies soll insbesondere durch Hospitationen und Gespräche mit den Dienstanfängern erfolgen.

(2) Innerhalb der befristeten Anstellung haben Dienstanfänger an entsprechenden Fortbildungen teilzunehmen. In gemeindepädagogischen Stellen sind eine gemeinde- sowie eine religionspädagogische Fortbildung erforderlich, Zeitpunkt und Umfang werden vom Landeskirchenamt festgelegt. Ebenso ist für kirchenmusikalische Dienstanfänger die Teilnahme an einer vom Landeskirchenamt festzulegenden Fortbildung verpflichtend.

§ 6

Vergütung

Die Eingruppierung von Dienstanfängern erfolgt in die nach dem geltenden Vergütungsgruppenplan A maßgebende Einstiegsvergütungsgruppe der entsprechenden Ziffer. Die Vergütungsgruppen für den Vorbereitungsdienst sind gegenstandslos.

§ 7

Änderung von Bestimmungen

Ziffer II. 2. der Ordnung für den Dienst der Bezirkskatecheten in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 01.04.1986 (ABl. S. A 37) wird nach dem Semikolon wie folgt gefasst: „...dabei sind teilausgebildete Mitarbeiter und Dienstanfänger in besonderer Weise zu fördern.“

§ 8
Inkrafttreten, Außerkrafttreten,
Aufhebung des Vorbereitungsdienstes, Übergangsregelungen

(1) Die Verordnung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

(2) Alle dieser Verordnung entgegenstehenden Regelungen treten außer Kraft, insbesondere die über die Durchführung des Vorbereitungsdienstes:

- die Verordnung über den Vorbereitungsdienst der Kirchenmusiker im Bereich der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 8.11.1976 (ABl. S. A 105)
- § 4 Buchstabe c), §§ 5, 6 und § 8 Abs. 1 der Kirchgemeindefrauen-Ordnung vom 21.06.1973 (ABl. S. A 51).

Damit wird der für den Erwerb der Anstellungsfähigkeit in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens bisher

vorgeschriebene Vorbereitungsdienst nicht mehr durchgeführt; die Ausstellung einer Urkunde über die Feststellung der Anstellungsfähigkeit entfällt.

(3) Für die zur Zeit im Vorbereitungsdienst befindlichen Dienstanfänger gelten die bisherigen Bestimmungen bis zum Ablauf des Vorbereitungsdienstes weiter.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

¹ Früher Gemeindefrauen, Katechetinnen und Kirchgemeindefrauen.

² Die Ausschreibungspflicht wurde durch die Ordnung für den kirchenmusikalischen Dienst und das Besetzungsverfahren für kirchenmusikalische Stellen in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 10. Juli 2001 (ABl. S. A 193) neu geregelt.

³ Bewerbungen für gemeindepädagogische Stellen haben beim Anstellungsträger zu erfolgen. Eine Bewerbung bei ausschreibungspflichtigen Kirchenmusikerstellen erfolgt beim Landeskirchenamt, für nichtausschreibungspflichtige Kirchenmusikerstellen beim zuständigen Kirchenvorstand.

⁴ Insbesondere § 3 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz - LMG - vom 26.03.1991 (ABl. S. A 35) in der Fassung vom 26.03.1996 (ABl. S. A 101).

Ordnung**für die Vertretung im Verkündigungsdienst
– Regelung Nr. 7 der Arbeitsrechtlichen Kommission –
Vom 25. November 1993 (Amtsblatt 1994 Seite A 22)**

6010(3)113

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 5 Abs. 2 des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes (LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35) in ihrer Sitzung am 25. November 1993 folgende Regelung beschlossen, die hiermit gemäß § 15 Abs. 1 LMG bekannt gemacht wird.

Regelung Nr. 7**Ordnung
für die Vertretung im Verkündigungsdienst****§ 1****Vertretungsgrundsatz**

(1) Die kirchlichen Mitarbeiter im kirchenmusikalischen und katechetischen / gemeindepädagogischen Dienst sind grundsätzlich verpflichtet, Mitarbeiter im kirchenmusikalischen bzw. katechetischen / gemeindepädagogischen Dienst einer benachbarten oder in zumutbarer Entfernung liegenden Kirchgemeinde nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zu vertreten.

(2) Die Vertretungspflicht nach Absatz 1 besteht für die notwendige Vertretung in Urlaubs- und Krankheitsfällen sowie während der Vakanz einer Stelle. Die Vertretungsdienste sind in Absprache mit dem Anstellungsträger festzulegen. Zur notwendigen Vertretung im kirchenmusikalischen Dienst gehört vor allem die Vertretung des Kirchenmusikers im Gottesdienst und bei Amtshandlungen. Die Vertretung gilt darüber hinaus als notwendig für solche Dienste, die wöchentlich stattfinden und deren Ausfall die Kontinuität der musikalischen oder katechetischen/gemeindepädagogischen, darunter auch Kinder- und Jugendarbeit wesentlich beeinträchtigt. Eine Vertretung ist auch dann als notwendig anzusehen, wenn der Aufwand an bereits erfolgter Vorbereitung und Organisation für eine kirchgemeindliche Veranstaltung so erheblich ist, dass das Absetzen dieser Veranstaltung unvertretbar wäre.

(3) Bei der Bestellung eines Vertreters gemäß den Absätzen 1 und 2, insbesondere bei Vakanzvertretungen, ist, sofern es sich um die Vertretung eines kirchenmusikalischen Mitarbeiters handelt, der Kirchenmusikdirektor und, sofern es sich um einen katechetischen/gemeindepädagogischen Mitarbeiter handelt, der Bezirkskatechet zur Beratung hinzuzuziehen. Die dienstlichen Verhältnisse des zur Vertretung vorgesehenen Mitarbeiters und des Anstellungsträgers sind dabei zu berücksichtigen.

Kirchenmusikdirektor und Bezirkskatechet haben darauf zu achten, dass für notwendige Vertretungsdienste möglichst mehrere Mitarbeiter herangezogen werden. Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern ist auf ein angemessenes Verhältnis zwischen dem Anstellungsumfang und dem Maß der übertragenen Vertretung sowie darauf zu achten, dass eine hauptberuflich ausgeübte, nicht unter den Geltungsbereich der KDVO fallende Tätigkeit nicht beeinträchtigt wird.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für Mitarbeiter im Vorbereitungsdienst und während der Probezeit.

(5) Die in dieser Ordnung verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten in gleicher Weise für Frauen und Männer.

§ 2**Entgelt und Fahrkostenerstattung**

(1) Wird ein Mitarbeiter zur regelmäßigen, mindestens wöchentlichen Vertretung herangezogen und dauert dies länger als einen Monat, so ist für die einen Monat überschreitende Zeit der Vertretung ein Entgelt zu zahlen. Bei der Berechnung der Frist ist eine Unterbrechung von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Ist der Mitarbeiter mit weniger als 50 vom Hundert der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit angestellt, ist das Entgelt ohne Einhaltung der in Satz 1 genannten Monatsfrist zu zahlen.

(2) Die Höhe des Entgelts richtet sich nach den vom Landeskirchenamt für Vertretungsdienste in den Kirchgemeinden für nicht in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehende Vertreter festgelegten Sätzen.¹

(3) Für Strecken zum Vertretungsort, die der Vertretende mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurücklegt, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet.

Genehmigt die Kirchgemeinde, in der die Stelle vertreten wird, die Benutzung eines anderen Beförderungsmittels, so sind die dadurch entstandenen Fahrkosten zu erstatten; bei Benutzung eines dem Vertretenden gehörenden Kraftfahrzeuges ist in einem solchen Falle das nach dem Reisekostenrecht der Landeskirche festgelegte Kilometergeld zu erstatten.² Die Reisekostenverordnung der Landeskirche findet darüber hinaus keine Anwendung.

§ 3**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Februar 1994 in Kraft.

(2) Zum gleichen Zeitpunkt treten die bisherigen kirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungen außer Kraft, soweit ihr Inhalt von den Regelungen dieser Ordnung erfasst wird.

Dresden, 25. November 1993

Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende
Lorenz

¹ Zur Zeit gilt die Verordnung über die Zahlung eines Entgeltes für Vertretungsdienste und für die Hilfskirchenmusikerausbildung vom 26. Juni 2001 (ABl. S. A 189).

² Zur Zeit gilt die Rechtsverordnung über die Gewährung von Reisekostenvergütung vom 11. August 1998 (ABl. S. A 148) in der Fassung vom 29. Mai 2001 (ABl. S. A 157), anwendbar in Verbindung mit § 42 KDVO

Verordnung
über die Zahlung eines Entgeltes für Vertretungsdienste und für die
kirchenmusikalische Ausbildung mit Leistungsprobe (D)
Vom 9. September 2008 (ABl. S. A 146)

Reg.-Nr. 6021 (2) 139

I.

Als Entgelt für kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Vertretungsdienst werden folgende Sätze festgelegt:

1. Kirchenmusikalische Vertretungen

Das Vertretungsentgelt richtet sich nach dem Ausbildungsabschluss des Vertreters.

Nr.	Art der Vertretung	Vertretung durch Vertreter mit A-Abschluss in €	Vertretung durch Vertreter mit B-Abschluss in €	Vertretung durch Vertreter mit C-Abschluss in €	Vertretung durch Vertreter mit D-Abschluss in €	Vertretung durch Vertreter ohne Abschluss in €
1.1	Gottesdienste in einfacher Form	32,00	27,00	22,00	20,00	17,00
1.2	Gottesdienste in erweiterter Form (Abendmahl, Taufe, Trauung, Einsegnung) oder umfangreicher Kirchenmusik (Chor, Kurrende, Instrumentalgruppe)	40,00	34,00	28,00	25,00	21,00
1.3	Kasualien	24,00	20,00	17,00	15,00	13,00
1.4	Chor und Kurrendeprobe je volle Stunde	32,00	27,00	22,00	20,00	17,00

2. Gemeindepädagogische Vertretungen

Das Vertretungsentgelt richtet sich nach dem Ausbildungsabschluss des Vertreters.

	in €
bei Fachhochschulabschluss je volle Stunde	27,00
bei Fachschulabschluss je volle Stunde	25,00
bei abgeschlossener C-Ausbildung je volle Stunde	22,00
ohne Ausbildungsabschluss je volle Stunde	17,00

3. Hinweise

Vorbereitungszeiten sind in den Entgeltsätzen inbegriffen. Für die kirchlichen Anstellungsträger bilden die unter den Ziffern 1. und 2. genannten Vertretungsentgelte die genehmigungsfähige Höchstgrenze für zu vereinbarende Honorare und zugleich die Vertretungsvergütung für zur Vertretung verpflichtete Mitarbeiter. Auf die Regelung Nr. 7 – Ordnung für die Vertretung im Verkündigungsdienst - vom 25. November 1993 (ABl. 1994 S. A 22) in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere zur Vertretungspflicht ohne Entgeltzahlung, und die Verordnung über die Mitteilung entgeltlicher Tätigkeiten an die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle – Tätigkeitsmitteilungsverordnung – vom 25. Oktober 1994 (ABl. S. A 258) sowie die hierzu gegebenen Hinweise zur Erfassung von Tätigkeiten, für die ein Entgelt vergütet wird, in der jeweiligen Fassung (letzte Fassung vom 4. September 2008, ABl. S. A 131) wird verwiesen.

II.

Als Entgelt für die kirchenmusikalische Ausbildung mit Leistungsprobe (D) wird folgender Satz festgelegt:

	in €
Einzelunterricht und Gruppenunterricht je volle Stunde	20,00

III.

Die Verordnung tritt am 1. November 2008 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Zahlung eines Entgeltes für Vertretungsdienste und für die Hilfskirchenmusikerausbildung vom 26. Juni 2001 außer Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

Dienstordnung für die Kirchenmusikdirektoren und Kirchenmusikdirektorinnen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens Vom 4. Oktober 1994 (Amtsblatt Seite A 253)

Reg.-Nr. 6212/589

§ 3

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens hat für die Kirchenmusikdirektoren und Kirchenmusikdirektorinnen die folgende Dienstordnung beschlossen:

§ 1

(1) Der Kirchenmusikdirektor oder die Kirchenmusikdirektorin wird vom Landeskirchenamt im Einvernehmen mit dem Bezirkskirchenamt und dem zuständigen Kirchenbezirksvorstand berufen und übt in dem zugewiesenen Kirchenbezirk die Fachaufsicht über den kirchenmusikalischen Dienst aus. Er oder sie hat das kirchenmusikalische Leben im Kirchenbezirk zu überwachen, zu ordnen und zu fördern.

(2) Die im folgenden verwendeten Personen- und Dienstbezeichnungen gelten für Männer und Frauen.

(3) Dem Kirchenmusikdirektor obliegt insbesondere:

- a) die Kirchenmusiker des Kirchenbezirkes bei der Erfüllung ihrer kirchenmusikalischen Aufgaben zu beraten und zu unterstützen,
- b) den Superintendenten und das Bezirkskirchenamt sowie die Kirchenvorstände in allen kirchenmusikalischen Fach- und Personalfragen zu beraten,
- c) bei der Besetzung kirchenmusikalischer Ämter nach den hierfür maßgebenden Vorschriften mitzuwirken,
- d) die fachlichen Leistungen der Kirchenmusiker zu überprüfen,
- e) Kirchenmusiker mit Leistungsprobe (D), zu gewinnen und auszubilden,
- f) den Zustand der Orgeln in seinem Kirchenbezirk zu überwachen,
- g) Pfarrer, Kirchenvorstände und Kirchengemeinden mit den Aufgaben der Kirchenmusikpflege im Gottesdienst, in kirchenmusikalischen Veranstaltungen (z. B. Abendmusiken, Kantaten- und Oratorienaufführungen, Orgelvespern) sowie in den Gemeindegruppen der kirchlichen Werke vertraut zu machen.

(4) Kirchenmusiker im Sinne dieser Ordnung sind Kantoren und Organisten im Haupt- und Nebenamt und Kirchenmusiker mit Leistungsprobe (D).

§ 2

(1) Mängel in fachlicher und personeller Hinsicht, die zur Kenntnis des Kirchenmusikdirektors gelangen, sucht er zunächst unmittelbar zu beheben.

(2) Über besondere Vorkommnisse berichtet er dem Superintendenten bzw. dem Bezirkskirchenamt, besonders dann, wenn das Eingreifen der Kirchenbehörden geboten erscheint.

(3) Der Kirchenmusikdirektor hat über den Stand der Kirchenmusik in dem von ihm betreuten Kirchenbezirk und über seine Arbeit nach Ablauf je eines Kirchenjahres dem Landeskirchenamt auf dem Wege über den Superintendenten zu berichten. Ferner hat er sich auf Anforderung des Landeskirchenamtes gutachtlich zu äußern.

(1) Der Kirchenmusikdirektor versieht seinen Dienst im Kirchenbezirk in enger Zusammenarbeit mit dem Superintendenten und dem Bezirkskirchenamt. Außerdem hat er mit dem Bezirkskatecheten zusammenzuarbeiten, soweit es sich um Kirchenmusiker handelt, die zugleich katechetischen Dienst tun. Auch soll er mit dem Landesverband evangelischer Kirchenmusiker in Deutschland, dem Kirchenchorwerk der Landeskirche und der Sächsischen Posaunenmission e.V. Fühlung halten.

(2) An den Kirchenvisitationen nimmt er in der Regel teil. Er erstattet dem Superintendenten ein Gutachten.

(3) Auf seinen Antrag hin ist ihm Gelegenheit zu geben, vor den Organen des Kirchenbezirks die Angelegenheiten der Kirchenmusik zu vertreten. Auch soll ihm die Möglichkeit gegeben werden, vor Pfarr- und Katecheten-Konventen über Fragen der Kirchenmusik zu sprechen.

(4) Superintendent und Bezirkskirchenamt unterrichten den Kirchenmusikdirektor über alle seinen Dienst betreffenden Angelegenheiten.

(5) Dem Kirchenmusikdirektor steht im Einvernehmen mit dem Superintendenten die Kanzlei der Superintendentur zur Verfügung.

§ 4

(1) Der Kirchenmusikdirektor veranstaltet jährlich – etwa vier – Pflichtkonvente für die Kirchenmusiker des Kirchenbezirks. Der Superintendent ist jeweils davon zu unterrichten. Die Pflichtkonvente hat der Kirchenmusikdirektor in zeitlicher Abstimmung mit den anderen Pflichtkonventen anzusetzen.

(2) Die Pflichtkonvente der Kirchenmusiker dienen folgenden Zwecken:

- a) das fachliche Wissen und Können der Kirchenmusiker zu vertiefen und zu erweitern,
- b) die erforderlichen Maßnahmen zur Erhaltung und Pflege der Kirchenmusik im Kirchenbezirk zu beraten.

(3) Ist der Kirchenmusikdirektor nicht zugleich Bezirksobmann des Landesverbandes evangelischer Kirchenmusiker oder des Kirchenchorwerkes, so soll er den Vertretern dieser Werke nach Absprache Gelegenheit geben, auf den Konventen der Kirchenmusiker die Belange ihres Aufgabengebietes wahrzunehmen.

§ 5

(1) Der Kirchenmusikdirektor übt seinen Dienst zusätzlich zu seinem hauptamtlichen Kantorendienst in der Kirchengemeinde aus.

(2) Der Kirchenmusikdirektor ist angestellt bei der Kirchengemeinde; der Kirchenbezirk erstattet dem Anstellungsträger einen Anteil von 25 v. H. der monatlichen Bruttopersonalkosten für Vergütung bzw. Besoldung und Versorgung des Kirchenmusikdirektors.

(3) Auslagen, die dem Kirchenmusikdirektor im Rahmen seiner Tätigkeit für den Kirchenbezirk entstehen, hat der Kirchenbezirk zu erstatten. Auslagen, die ihm aus Tätigkeiten auf Ersuchen einer Kirchengemeinde erwachsen, sind ihm von dieser Kirchengemeinde zu erstatten.

(4) Die unmittelbare Dienstaufsicht über den Kirchenmusikdirektor im Rahmen der für den Kirchenbezirk zu erbringenden Tätigkeit übt der Superintendent aus. Die Fachaufsicht über die Kirchenmusikdirektoren führt der Landeskirchenmusikdirektor.

§ 6

(1) Die Kirchenmusikdirektoren ordnen für den Fall der Verhinderung ihre Vertretung im allgemeinen untereinander

und setzen davon den Superintendenten und das Bezirkskirchenamt sowie den Landeskirchenmusikdirektor in Kenntnis.

(2) Ist der Kirchenmusikdirektor verhindert, an einer vom Landeskirchenmusikdirektor anberaumten Dienstbesprechung teilzunehmen, hat er sich über deren Ergebnis durch einen anderen Kirchenmusikdirektor unterrichten zu lassen.

§ 7

(1) Die Dienstordnung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Dienstordnung für die Kirchenmusikdirektoren vom 29. November 1966 (Amtsblatt Seite 87 f.) außer Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

Ordnung

für die Ausbildung zur Kirchenmusikerin/zum Kirchenmusiker mit Leistungsprobe (D) in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens Vom 14. Dezember 1993 (ABl. 1994 S. A 23, berichtigt S. A 32)

Reg.-Nr.: 6200120/34

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens hat auf der Grundlage von § 32, Absatz 3, Ziffer I, Nr. 1 in Verbindung mit Ziffer II, Nr. 4 und Ziffer IV, Nr. 1 der Kirchenverfassung Folgendes beschlossen:

A) Ziel und Durchführung der Ausbildung

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens bildet Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit Leistungsprobe (D) aus, die befähigt sind, Vertretungsdienste in Gemeinden zu übernehmen. Die Ausbildung umfasst in der Regel den organistischen und kantoralen Bereich und vermittelt die dazu erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten. Ziel für den organistischen Bereich ist das zuverlässige Orgelspiel zu Gottesdiensten nach den agendarischen Ordnungen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens.

Die chorleiterische Ausbildung soll zum Umgang mit Chören und musikalischen Gruppen befähigen. Der Dirigierunterricht hat die kleine Form (motettisch oder choralgebunden, homophon oder einfach polyphon) zum Inhalt.

Die Ausbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern mit Leistungsprobe (D) obliegt den Kirchenmusikdirektoren in ihren Kirchenbezirken. Sie vollzieht sich im Einzelunterricht (Klavier, Orgel) und im Kurssystem (theoretische Fächer, Chorleitung).

Der Unterricht kann an befähigte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker delegiert werden.

B) Unterrichtsinhalte

1. Orgelspiel

- Technik des Orgelspiels, einschließlich des Pedalspiels
- Choralspiel nach geeigneten Sätzen (Orgelbegleitbuch)
- Liturgiespiel nach geeigneten, vorzugsweise dreistimmigen Sätzen
- Improvisation kleiner Formen (Choraleinleitungen)
- Leichte Choralvorspielliteratur
- Leichte freie Orgelliteratur

2. Musiklehre und Gehörbildung

Kenntnis der Notenschrift

- Choralnotation
- heutige Notenschrift (Notennamen, Notenwerte, Pausen) - gebräuchliche Notenschlüssel
- Oktavbezeichnungen (z. B. großes C, kleines d, E, f', g²)

Kenntnis, hörendes Erfassen und Spielen von Tonleitern

- Pentatonik
- Kirchentonarten (mindestens die authentischen)
- Durtonleitern
- verschiedene Molltonleitern
- chromatische Tonleiter

Kenntnis, hörendes Unterscheiden und Singen der Intervalle im Oktavbereich

Kenntnis des Quintenzirkels

Hauptdreiklänge und Kadenz hörend erfassen und am Instrument spielen

- Dreiklänge mit ihren Umkehrungen in Dur und Moll
- Lagenbegriff
- Kadenz mit den Hauptdreiklängen in Dur und Moll

Nach Möglichkeit

- mit den Umkehrungen
- in enger Lage
- in verschiedenen Tonarten

3. Liturgik

- Ablauf des Gottesdienstes
- Kenntnis des Sinngehaltes der einzelnen Teile des Gottesdienstes
- Möglichkeiten der Gestaltung (wo lassen sich sinnvoll Chor oder andere Kirchenmusik einfügen)
- Kenntnis des Kirchenjahres und der daraus resultierenden Besonderheiten im gottesdienstlichen Ablauf

4. Hymnologie

- Kenntnis des gebräuchlichen Gesangbuches (Wo ist was zu finden?)
- Kenntnis der unterschiedlichen Weisen (gregorianische, rhythmische, isometrische ...) und des Umgangs mit ihnen

5. Orgelbaukunde

Kenntnis

- der Orgelregister und ihrer Verwendung
- der Ladensysteme
- der Traktursysteme
- der Grundsätze der Orgelpflege (was darf der Organist, was muss der Orgelbauer tun, Kompetenzfragen)

6. Chorleitung

- Aneignung der Dirigierschemata (2/4, 3/4, 4/4, 6/4 ...)
- Einsätze und Abschlüsse
- Chorische Stimmbildung (theoretische Grundlagen und praktische Übungen)
- Umgang mit der Stimmgabel (Anstimmen)
- Methode des Einstudierens
- Erarbeiten einfacher zwei-, drei- und evtl. vierstimmiger Sätze

C) Nachweis der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten

Die unter B) aufgeführten Unterrichtsinhalte und die erworbenen Fähigkeiten werden in einer Leistungsprobe vor einer Kommission des Kirchenbezirkes nachgewiesen.

Dieser Kommission gehören an:

- der Superintendent oder sein Vertreter
- ein Kirchenmusiker des Kirchenbezirkes
- der Leiter des Kurses
- der Orgellehrer des Kandidaten
- der zuständige Kirchenmusikdirektor

Es müssen wenigstens drei Personen bei der Leistungsprobe anwesend sein, darunter der Superintendent bzw. sein Vertreter.

D) [Zeugnisse]

1. Über das Bestehen der Leistungsprobe ist ein Zeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

Herr/Frau
 geb. am
 wohnhaft
 hat vor den Unterzeichneten in einer Leistungsprobe nach
 landeskirchlicher Vorschrift den
Nachweis der Befähigung
als Kirchenmusikerin (D) /
als Kirchenmusiker (D)
 erbracht.

Besondere Bemerkungen ¹

Ort und Datum
 Siegel der Superintendentur

Unterschriften
 der Mitglieder
 der Kommission

2. Über das Bestehen der Teilbereichs-Leistungsprobe ist ein Zeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

Herr/Frau
 geb. am
 wohnhaft
 hat vor den Unterzeichneten in einer Leistungsprobe nach
 landeskirchlicher Vorschrift den
Nachweis der Befähigung
als Organistin (D) / als Organist (D) /
oder als Chorleiterin (D) / als Chorleiter (D)
 erbracht.

Besondere Bemerkungen ¹

Ort und Datum
 Siegel der Superintendentur

Unterschriften
 der Mitglieder
 der Kommission

3. Das Zeugnis ist nach bestandener Leistungsprobe der Kirchenmusikerin/dem Kirchenmusiker, der Organistin/dem Organisten, der Chorleiterin/dem Chorleiter auszuhändigen. Das zuständige Bezirkskirchenamt sowie das Landeskirchenamt sind hierüber unter Beifügung einer Zeugnisabschrift zu unterrichten.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

¹ Hier könnte vermerkt werden, wo die Leistungen deutlich über den Anforderungen gelegen haben. Wünschenswert ist eine Beschreibung der einzelnen Leistungen in Worten, nach der Staffelung sehr gut, recht gut, gut, im ganzen gut, befriedigend.

Verordnung

über Pflege, Erhaltung, Schutz, Umbau, Neubau, Erwerb und Veräußerung von Orgeln und Orgelpositiven

vom 10 April 2001 (ABl. S. A 123)

Reg.-Nr. 3210 (3) 263

Aufgrund von § 32 Abs. 3 I Nr. 1 und II Nr. 4 und 5 der Kirchenverfassung verordnet das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Folgendes:

§ 1

- (1) Orgeln sind ein besonders wertvolles Kulturgut und bedürfen besonderen Schutzes und besonderer Pflege.
- (2) Für die Pflege, die Erhaltung und den Schutz von Orgeln und Orgelpositiven sind deren Eigentümer – Kirchengemeinden und sonstige kirchliche Körperschaften und Einrichtungen – verantwortlich. Sie werden hierbei vom zuständigen Kirchenmusikdirektor beraten.
- (3) Die Eigentümer von Orgeln und Orgelpositiven – im Folgenden kurz „Orgeln“ genannt – sind verpflichtet, diese regelmäßig, wenigstens aber alle zehn Jahre, durch den zuständigen Kirchenmusikdirektor oder einen verpflichteten Orgelsachverständigen der Landeskirche oder einen Orgelbauer daraufhin durchsehen zu lassen, ob eine Reinigung, Stimmung oder Instandsetzung erforderlich ist.

§ 2

- (1) Die Eigentümer der Orgeln sind verpflichtet, bei allen Maßnahmen, die der Pflege, der Erhaltung, dem Umbau, dem Neubau, dem Erwerb oder der Veräußerung der Orgel dienen, zuvor die fachliche Beratung durch den zuständigen Kirchenmusikdirektor einzuholen. Bei Neubauten, Generalinstandsetzungen, Restaurierungen, klanglichen oder technischen Umbauten, bei Erwerb und Veräußerung sowie bei denkmalgeschützten Orgeln ist außerdem ein verpflichteter Orgelsachverständiger der Landeskirche hinzuzuziehen.
- (2) Die vom Kirchenmusikdirektor angeordneten Maßnahmen sind vom Eigentümer auszuführen. Dagegen besteht ein Einspruchsrecht beim Landeskirchenamt.
- (3) Der zuständige Kirchenmusikdirektor ist verpflichtet, Vernachlässigung der Pflege, der Erhaltung und des Schutzes der Orgeln dem Landeskirchenamt über das Bezirkskirchenamt mitzuteilen.

- (4) Bei Generalinstandsetzungen, technischen und klanglichen Veränderungen, Um- und Neubauten sowie Erwerb und Veräußerung ist zuvor die Genehmigung des Landeskirchenamtes einzuholen.

§ 3

- (1) Die Orgeln sind gegen Eingriffe Unbefugter zu schützen.
- (2) Das Spiel auf der Orgel kann außer dem zuständigen Organisten bzw. seinem Vertreter nur solchen Personen gestattet werden, die sich als fachkundig und vertrauenswürdig ausweisen. Zuvor ist die Zustimmung des Organisten bzw. seines Vertreters einzuholen. Grundsätzlich ist dessen Anwesenheit beim Spiel erforderlich. Ist dieser nicht erreichbar, so ist für Aufsicht zu sorgen. Andernfalls dürfen die Schlüssel für die Orgel nur für eine befristete Zeit gegen Quittung ausgehändigt werden.
- (3) Nur der Organist bzw. sein Vertreter sowie die unter § 1 Abs. 3 genannten Personen haben Zutritt zum Orgelinnern (einschließlich Bälgekammer). Darüber hinaus können Personen das Orgelinnere betreten, die im Besitz eines vom Landeskirchenamt oder vom Institut für Denkmalpflege ausgestellten Dienstausweises sind, der sie als Orgelsachverständige ausweist. Ist dies nicht der Fall, bedarf es einer schriftlichen Genehmigung des Landeskirchenamtes. Diese kann durch die Bescheinigung bzw. Befürwortung einer außerkirchlichen Dienststelle nicht ersetzt werden.

§ 4

- (1) Diese Verordnung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Verordnung über Pflege, Erhaltung, Schutz, Umbau, Neubau, Erwerb und Veräußerung von Orgeln und Orgelpositiven vom 4. Januar 1983 (ABl. S. A 14) außer Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

Rechtsverordnung
über die Gewährung von Reisekostenvergütung (Reisekostenverordnung – RKV –)
vom 11. August 1998 (ABl. S. A 148),
geändert durch Artikel 5 der 3. EuroVO vom 11. Dezember 2001 (ABl. S. A 300),
wirksam ab 1. Januar 2002

Reg.-Nr. 6022(3)208

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens verordnet zur Gewährung von Reisekostenvergütung folgendes:

§ 1**Geltungsbereich**

(1) Diese Rechtsverordnung regelt die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung) der Pfarrer, Kirchenbeamten, Kandidaten im Vorbereitungsdienst sowie Anwärter und Praktikanten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

(2) Diese Rechtsverordnung regelt ferner die Erstattung von Auslagen für Reisen aus besonderem Anlaß (§ 17).

(3) Die in dieser Rechtsverordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

§ 2**Begriffsbestimmungen**

(1) Dienstreisende im Sinne dieser Rechtsverordnung sind die in § 1 Abs. 1 genannten Personen, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(2) Dienstreisen im Sinne dieser Rechtsverordnung sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes, die von der zuständigen Dienststelle schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sind, es sei denn, daß eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt des Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt. Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlaß der Einstellung (§ 14 Abs. 1 und 2) und Reisen von einem dem vorübergehenden Aufenthalt dienenden Ort zum Dienstort, wenn im übrigen die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

(3) Dienstgänge im Sinne dieser Rechtsverordnung sind Gänge oder Fahrten zur Erledigung von Dienstgeschäften am Dienst- oder Wohnort außerhalb der Dienststätte, die von der zuständigen Dienststelle angeordnet oder genehmigt worden sind, es sei denn, daß eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt des Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt. Dem Wohnort steht ein dem vorübergehenden Aufenthalt dienender Ort gleich.

§ 3**Anspruch auf Reisekostenvergütung**

(1) Der Dienstreisende hat Anspruch auf Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlaßten Mehraufwendungen. Art und Umfang bestimmt ausschließlich diese Rechtsverordnung.

(2) Reisekostenvergütung wird nur insoweit gewährt, als die Aufwendungen des Dienstreisenden und die Dauer der Dienstreise oder des Dienstganges zur Erledigung des Dienstgeschäfts notwendig waren.

(3) Zuwendungen, die dem Dienstreisenden von dritter Seite seines Amtes wegen für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang gewährt wurden, sind auf die

Reisekostenvergütung anzurechnen. § 11 bleibt unberührt.

(4) Bei Dienstreisen oder Dienstgängen für eine auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der zuständigen Dienststelle wahrgenommenen Nebentätigkeit hat der Dienstreisende nach dieser Rechtsverordnung nur soweit Anspruch auf Reisekostenvergütung, wie nicht die Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt wird, Auslagererstattung für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang zu gewähren hat; das gilt auch dann, wenn der Dienstreisende auf seinen Anspruch gegen die Stelle verzichtet hat.

(5) Der Anspruch auf Reisekostenvergütung erlischt, wenn er nicht bis zum 31. März des auf die Dienstreise oder den Dienstgang folgenden Kalenderjahres bei der zuständigen Dienststelle geltend gemacht wird.

§ 4**Art der Reisekostenvergütung**

Die Reisekostenvergütung umfaßt

1. Fahrtkostenerstattung und BahnCardkostenerstattung (§ 5),
2. Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6),
3. Tagegeld (§ 8),
4. Übernachtungskostenerstattung (§ 9),
5. Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort (§ 10),
6. Erstattung der Nebenkosten (§ 12),
7. Erstattung der Auslagen bei Dienstgängen (§ 13),
8. Pauschvergütung (§ 15),
9. Erstattung der Auslagen für Reisekostenvergütungen (§ 16).

§ 5**Fahrtkostenerstattung**

(1) Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet, und zwar beim Benutzen von Land- und Wasserfahrzeugen bis zu den Kosten der ersten Klasse/Einbettkabine, beim Benutzen von Luftfahrzeugen bis zu den Kosten der Touristen- oder Economyklasse und beim Benutzen von Schlafwagen bis zu den Kosten der Touristenklasse. Abweichend davon werden bei Dienstreisen innerhalb des Gebietes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens sowie bei einer einfachen Entfernung von nicht mehr als 100 Kilometer die notwendigen Fahrkosten nur in Höhe der Kosten der billigsten Fahrkarte der allgemein niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet. Fahrpreismäßigungen sind zu berücksichtigen. Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn das regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel oder ein anders unentgeltlich benutzt werden kann.

(2) Die Dienststelle kann den Kauf und die Benutzung einer BahnCard auf ihre Kosten anordnen oder genehmigen, soweit hierdurch voraussichtlich während der Gültigkeitsdauer der BahnCard Reisekosten eingespart werden können.

(3) Die Kosten einer höheren Klasse werden erstattet, wenn der Dienstreisende ein regelmäßig verkehrendes Beförderungsmittel benutzen mußte, das nur diese Klasse führte. Das gleiche gilt, wenn er aus dienstlichem Grund eine höhere Klasse benutzen mußte.

(4) Dienstreisenden mit einer amtlich festgestellten Erwerbsminderung von mindestens 50 vom Hundert werden bei der Benutzung eines Schlafwagens die Auslagen für die Spezial- oder Doppelbettklasse erstattet. Dieselbe Vergünstigung kann anderen Dienstreisenden gewährt werden, wenn ihr körperlicher oder gesundheitlicher Zustand das Benutzen dieser Klasse rechtfertigt.

Bei einer einfachen Entfernung von mehr als 400 Kilometern können Dienstreisende die Auslagen für die Spezial- oder Doppelbettklasse erstattet werden.

(5) Für Strecken, die aus triftigem Grund mit anderen als den in § 6 genannten nicht regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet. Liegt kein triftiger Grund vor, so darf keine höhere Reisekostenvergütung gewährt werden als beim Benutzen eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

§ 6

Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) Für Strecken, die der Dienstreisende aus triftigen Gründen mit einem privaten Kraftfahrzeug zurückgelegt hat, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung in Höhe des in Anlage 1 festgelegten Satzes gewährt. Triftige Gründe im Sinne des Satzes 1 liegen vor, wenn die Benutzung des privaten Kraftfahrzeuges aus dringenden dienstlichen oder in besonderen Ausnahmefällen aus zwingenden persönlichen Gründen notwendig und dem Dienstreisenden vor Antritt der Dienstreise oder des Dienstganges genehmigt worden ist. Die Genehmigung ist nicht erforderlich, soweit sie nach Amt oder der Tätigkeit des Dienstreisenden nicht in Betracht kommt. Ein dringender dienstlicher Ausnahmefall in diesem Sinne liegt auch vor, wenn der Kraftfahrzeugführer mindestens eine Person aus dienstlichen Gründen mitnimmt, die gegen denselben Dienstherrn Anspruch auf Fahrkostenerstattung hat, und die gemeinsam zurückgelegte Strecke überwiegt.

(2) Ist ein Kraftfahrzeug der in Absatz 1 genannten Art ohne Vorliegen eines triftigen Grundes benutzt worden, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung in Höhe des in Anlage 2 festgelegten Satzes gewährt.

(3) Ein Dienstreisender, der in einem Kraftfahrzeug der in Absatz 1 bezeichneten Art Personen mitgenommen hat, die nach dieser Rechtsverordnung Anspruch auf Fahrkostenerstattung haben, erhält Mitnahmeentschädigung in Höhe des in Anlage 1 festgelegten Satzes.

(4) Ist ein Dienstreisender von einer im öffentlichen Dienst stehenden Person mitgenommen worden, die nach den Vorschriften eines anderen Dienstherrn Anspruch auf Fahrkostenerstattung hat, so erhält er Mitnahmeentschädigung nach Absatz 3, soweit ihm Auslagen für die Mitnahme entstanden sind.

(5) Für Strecken, die der Dienstreisende aus triftigen Gründen mit einem Fahrrad oder zu Fuß zurückgelegt hat, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung in Höhe des in Anlage 1 festgelegten Satzes gewährt, wenn die Strecken über die Grenzen einer Kirchgemeinde hinausgeführt haben. Liegen keine triftigen Gründe vor, darf dadurch jedoch der Gesamtbetrag der Reisekostenvergütung nicht höher werden als beim Benutzen eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels nach § 5 Abs. 1 und 4. Gehört das Zurücklegen von Fußwegstrecken zu den regelmäßigen Dienstaufgaben, so wird keine Wegstreckenentschädigung gewährt.

(6) Hat der Dienstreisende ein Kraftfahrzeug oder ein anderes Beförderungsmittel benutzt, das aus Mitteln der Kirche beschafft worden ist, auf ihre Kosten unterhalten und betrieben wird und dem Dienstreisenden zur dienstlichen Verwendung überlassen ist, so wird keine Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung gewährt.

§ 7

Dauer der Dienstreise

Die Dauer der Dienstreise richtet sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststelle oder einer anderen Stelle angetreten oder beendet, tritt diese an die Stelle der Wohnung.

§ 8

Tagegeld

(1) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für die Verpflegung bei Dienstreisen bestimmt sich nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 des Einkommensteuergesetzes; bei Auslandsdienstreisen bestimmt sie sich nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 4 des Einkommensteuergesetzes.

(2) Sind die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung höher als der zustehende Gesamtbetrag des Tagesgeldes, gewährt die Dienststelle einen Zuschuß in Höhe des Mehrbetrages abzüglich eines Betrages je Mahlzeit in Höhe des maßgebenden Sachbezugswertes nach der staatlichen Sachbezugsverordnung.

§ 9

Übernachungskostenerstattung

(1) Die nachgewiesenen notwendigen Übernachtungskosten werden bis zu der in Anlage 3 genannten Höhe je Übernachtung erstattet. Darüber hinausgehende Übernachtungskosten können erstattet werden, soweit ihre Unvermeidbarkeit nachgewiesen wird oder sie vor Antritt der Dienstreise der Höhe nach anerkannt wurden. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um den in Anlage 3 genannten Betrag bei Übernachtungen im Inland, bei Übernachtungen im Ausland um 20 vom Hundert des für den Übernachtungsort maßgebenden steuerlich anerkannten Auslandstagegeldes für eine mehrtägige Auslandsdienstreise zu kürzen.

(2) Statt der in Absatz 1 genannten nachgewiesenen Übernachtungskosten kann ohne Nachweis auch ein Pauschbetrag in Höhe des in Anlage 3 genannten Betrages je Übernachtung erstattet werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn der Dienstreisende eine seines Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt oder wenn das Entgelt für eine Unterkunft in den erstattungsfähigen Nebenkosten enthalten ist.

§ 10

Erstattung des Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

(1) Dauert der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als vierzehn Tage, so wird vom fünfzehnten Tage an Trennungstagegeld nach der landeskirchlichen Trennungsgeldverordnung gewährt; die §§ 8 und 9 werden insoweit nicht angewandt. Zu den Aufenthaltstagen rechnen alle Tage zwischen dem Hinreisetag und dem Rückreisetag.

(2) Das Landeskirchenamt kann abweichend von Absatz 1 in besonderen Einzelfällen für das Tagegeld (§ 8) und die Übernachtungskosten (§ 9) eine längere Bewilligung zulassen.

§ 11**Einbehaltung und Kürzung von Tagegeld und von Vergütung nach § 10 Abs. 1**

(1) Erhält der Dienstreisende seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung, sind

1. von dem zu gewährenden Tagegeld (§ 8) für das Frühstück 20 vom Hundert, für das Mittagessen 30 vom Hundert und für das Abendessen 50 vom Hundert,
2. von der Vergütung nach § 10 Abs. 1 für das Frühstück 15 vom Hundert, für das Mittagessen 20 vom Hundert und für das Abendessen 30 vom Hundert

mindestens jedoch für jede Mahlzeit ein Betrag in Höhe des maßgebenden Sachbezugswertes nach der staatlichen Sachbezugsverordnung einzubehalten. Wird die Verpflegung nach Satz 1 ohne triftigen Grund nicht in Anspruch genommen, ist das Tagegeld oder die Vergütung nach § 10 Abs. 1 entsprechend den Vomhundertsätzen nach Satz 1 zu kürzen.

(2) Das Tagegeld und die Vergütung nach § 10 Abs. 1 werden entsprechend den Vomhundertsätzen nach Absatz 1 auch gekürzt, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattungsfähigen Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.

(3) Erhält der Dienstreisende seines Amtes wegen unentgeltliche Unterkunft, wird die Vergütung nach § 10 Abs. 1 um 35 vom Hundert gekürzt. Das gleiche gilt, wenn die unentgeltliche Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch genommen oder von dritter Seite Unterkunft bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattungsfähigen Nebenkosten enthalten ist.

(4) Das Landeskirchenamt kann in besonderen Einzelfällen niedrigere Kürzungssätze zulassen.

§ 12**Erstattung der Nebenkosten**

Zur Erledigung des Dienstgeschäftes notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 5 bis 11 zu erstatten sind, werden bei Nachweis als Nebenkosten erstattet.

§ 13**Erstattung der Auslagen bei Dienstgängen**

Bei Dienstgängen stehen dem Dienstreisenden Fahrkostenerstattung (§ 5), Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6) und Nebenkostenerstattung (§ 12) zu. Daneben werden nachgewiesene Auslagen für Verpflegung abzüglich eines Betrages je Mahlzeit in Höhe der maßgebenden Sachbezugswerte nach der Sachbezugsverordnung erstattet; höchstens jedoch der Betrag, der einem Dienstreisenden als Tagegeld bei einer Dienstreise (§ 8 Abs. 1) zustehen würde.

§ 14**Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen**

(1) Bei Dienstreisen aus Anlaß der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung wird das Tagegeld für die Zeit bis zur Ankunft am neuen Dienstort gewährt; im übrigen gilt § 7. Das Tagegeld wird für die Zeit bis zum Ablauf des Ankunftstages gewährt, wenn der Dienstreisende vom nächsten Tage an Trennungsreise- oder Trennungstagegeld erhält; daneben werden nachgewiesene notwendige Übernachtungskosten erstattet. Bei Dienstreisen aus Anlaß der Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung wird das

Tagegeld vom Beginn des Abfahrtstages an gewährt, wenn für den vorhergehenden Tag Trennungsreise- oder Trennungstagegeld gewährt wird. § 11 bleibt unberührt.

(2) Bei einer Dienstreise aus Anlaß der Einstellung wird dem Dienstreisenden höchstens die Reisekostenvergütung gewährt, die ihm bei einer Dienstreise vom Wohnort zum Dienstort zustünde.

(3) Bei einer Dienstreise nach dem Wohnort steht für die Dauer des Aufenthalts an diesem Ort Tagegeld nach § 8 und Übernachtungskostenerstattung nicht zu; Ausgaben werden wie bei einem Dienstgang (§ 13) erstattet.

(4) Übernachtet der Dienstreisende in seiner außerhalb des Geschäftsortes gelegenen Wohnung, so werden keine Übernachtungskosten erstattet; die Vergütung nach § 10 Abs. 1 wird um 35 vom Hundert gekürzt. Notwendige Auslagen für die Fahrten zwischen dem Geschäftsort und dem Wohnort (§§ 5 und 6) werden bis zur Höhe des Übernachtungskostenpauschbetrages oder 35 vom Hundert der Vergütung nach § 10 Abs. 1 erstattet. Für volle Kalendertage des Aufenthalts am Wohnort wird kein Tagegeld und keine Vergütung nach § 10 Abs. 1 gewährt.

§ 15**Pauschvergütung**

Die Dienststelle kann bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen oder Dienstgängen anstelle der Reisekostenvergütung im Sinne des § 4 Nr. 1 bis 7 oder Teilen davon eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Einzelvergütungen zu bemessen ist.

§ 16**Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen**

Wird eine Dienstreise oder ein Dienstgang aus Gründen, die der Dienstreisende nicht zu vertreten hat, nicht ausgeführt, so werden die durch die Vorbereitung entstandenen notwendigen, nach dieser Rechtsverordnung erstattungsfähigen Auslagen erstattet.

§ 17**Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlaß**

(1) Bei Reisen zum Zwecke der Ausbildung oder Fortbildung, die teilweise in dienstlichem Interesse liegen, können mit Zustimmung des Landeskirchenamtes die Auslagen für Verpflegung und Unterkunft bis zur Höhe des bei Dienstreisen zustehenden Tagegeldes und bis zur Höhe der notwendigen Übernachtungs-, Fahr- und Nebenkosten erstattet werden.

(2) Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichen Anlaß können die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet werden.

§ 18**Abrechnung**

Die Dienststelle hat dem Dienstreisenden eine in alle Einzelpositionen gegliederte Abrechnung über die gewährte Reisekostenvergütung zu übergeben.

§ 19**Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

(1) Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Oktober 1998 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft:

- a) die Verordnung über die Gewährung von Reisekostenvergütung (Reisekostenverordnung) vom 7. Januar 1992 (ABl. S. A 28),

b) die am 6. Juli 1993 erlassene Ausführungsverordnung zur Reisekostenverordnung vom 7. Januar 1992 (ABl. S. A 107).

(3) Für Dienstreisen, welche vor dem Inkrafttreten dieser Rechtsverordnung angetreten wurden, gelten für die gesamte Dienstreise die in Abs. 2 genannten Regelungen. Die Fahrkilometer werden ab Inkrafttreten dieser Rechtsverordnung neu gezählt.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

Hofmann

Anlage 1¹

Sätze für Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach § 6:

Wegstreckenentschädigung je km bei Benutzung von *

- 1. Kraftwagen
 - a) bei einer Fahrleistung für Dienstzwecke im Kalenderjahr bis zu 10 000 km 30 Cent
 - b) für jeden weiteren Kilometer 22 Cent
- 2. Motorrädern/Motorrollern 13 Cent
- 3. Mopeds/Mofas 8 Cent
- 4. Fahrrädern/zu Fuß 5 Cent

Mitnahmeentschädigung je Person und km für die Mitnahme mit

- 1. Kraftwagen 2 Cent
- 2. Motorrädern/Motorrollern 1 Cent

Anlage 2

Wegstreckenentschädigung nach § 6 Abs. 2

Wegstreckenentschädigung je km bei Benutzung von Kraftfahrzeugen ohne triftigen Grund nach § 6 Abs. 2 12 Cent

Anlage 3

Übernachungskosten

Übernachungskostenerstattung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 61,36 €
 Kürzungsbetrag für das Frühstück nach § 9 Abs. 1 Satz 3 4,50 €
 Übernachtungskostenpauschbetrag nach § 9 Abs. 2 16,87 €

Anmerkung 1

Tagegeldhöhen für Verpflegungsmehraufwendungen nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 Einkommensteuergesetz – Stand 2002:

Abwesenheit von Wohnung und Dienststelle	Pauschbetrag (Inland)
24 Stunden	24,00 €
14 bis unter 24 Stunden	12,00 €
8 bis unter 14 Stunden	6,00 €
unter acht Stunden	0,00 €

Es ist jeweils vom Kalendertag auszugehen. Den Abwesenheitsstunden des Kalendertages können nur nach der sogenannten Mitternachtsregel Stunden des vorhergehenden oder nachfolgenden Tages zugerechnet werden. Eine Tätigkeit, die nach 16 Uhr begonnen und vor 8 Uhr des nachfolgenden Kalendertages beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen.

Anmerkung 2

Sachbezugswerte nach der staatlichen Sachbezugsverordnung

Ab 2002 gelten folgende Sachbezugswerte:

1. Frühstück	1,40 €
2. Mittagessen	2,51 €
3. Abendessen	2,51 €

Anmerkung 3

Vorstellungsreisen

Die vorliegende Reisekostenverordnung enthält keinen Anspruch auf Reisekostenvergütung für Vorstellungsreisen. Ein solcher Anspruch ergibt sich jedoch aus dem BGB, soweit der Bewerber zur Vorstellung aufgefordert worden ist; es sei denn, in der Aufforderung zur Vorstellung wurde die Erstattung der Reisekosten ausdrücklich ausgeschlossen.

Die Regelung im Pfarrstellenübertragungsgesetz bleibt hiervon unberührt.

¹ Anlagen 1 bis 3 und Anmerkungen 1 bis 3 neugefasst durch Artikel 5 der 3. EuroVO vom 11. Dezember 2001 (ABl. S. A 300).

* Hervorhebung **fett** nichtamtlich.

Rechtsverordnung zur Ausführung der Reisekostenverordnung (AVO RKV) vom 29. Mai 2001 (ABl. S. A 156)

Reg.-Nr. 6022 (3) 208

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens verordnet zur Ausführung der Reisekostenverordnung vom 11. August 1998 (ABl. S. A 148) Folgendes:

§ 1 Begriffsauslegungen

Die nachgenannten Begriffe der Reisekostenverordnung sind wie folgt auszulegen:

1. **Dienstort:** Der Dienstort ist das Gebiet der Kirchengemeinde, des Kirchspieles bzw. der mit Schwesterkirchvertrag verbundenen Kirchengemeinden. Soweit das Gebiet der kommunalen Gemeinde größer ist als das vorgenannte Gebiet, gilt jenes als Dienstort.
2. **Dienststätte:** Die Dienststätte ist das Pfarramt am Sitz der Kirchengemeinde oder des Kirchspieles bzw. der anstellenden Kirchengemeinde bei Schwesterkirchverhältnissen. Für Mitarbeiter in Schwesterkirchverhältnissen, die nicht bei der anstellenden Kirchengemeinde beschäftigt sind, ist es das Pfarramt der sie beschäftigenden Kirchengemeinde. Wurde gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 AVO KGStrukG ein abweichender Dienstsitz festgelegt, so gilt dieser als Dienststätte.
3. **Geschäftsort:** Der Geschäftsort ist der Ort, an dem die Diensthandlung vorgenommen wird.
4. **Zuständige Dienststelle:** Die zuständige Dienststelle im Sinne der §§ 2 Abs. 2 und 3; 3 Abs. 4; 5 Abs. 2 und 15 der Reisekostenverordnung ist der Dienstvorgesetzte des Dienstreisenden.

§ 2 Vertragliche Dienststättenverlegung

In Kirchengemeinden, Kirchspielen und mit Schwesterkirchvertrag verbundenen Kirchengemeinden kann die

reisekostenrechtliche Dienststätte mit dem Einverständnis des Mitarbeiters schriftlich abweichend von § 1 Nr. 2 festgelegt werden. Hierbei kann nur ein Ort pro Beschäftigungsverhältnis gewählt werden. Satz 1 gilt nicht für Pfarrer.

§ 3 Kilometerberechnung vom Wohnort

- (1) Die Kilometerberechnung für die Dienstreise wird von der Wohnung aus gerechnet, soweit die Dienstreise von der Wohnung aus angetreten oder dort beendet wurde. Wird die Dienstreise an der Dienststätte oder einer anderen Stelle angetreten oder beendet, tritt diese an die Stelle der Wohnung. Die zuständige Dienststelle kann generell oder für den Einzelfall anordnen, wo die Dienstreise anzutreten und zu beenden ist. Hierbei sind die Belange des Dienstes und das reisekostenrechtliche Sparsamkeitsgebot zu beachten. Die Belange des Mitarbeiters sind angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Der direkte Weg von der Wohnung zur Dienststätte ist als Dienstgang oder Dienstreise nicht erstattungsfähig. § 17 Abs. 2 RKV bleibt unberührt.

§ 4 In-Kraft-Treten

Diese Ausführungsverordnung tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.
Gleichzeitig tritt die Ausführungsverordnung vom 31. August 1999 (ABl. S. A 183) außer Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens
Hofmann

MERKBLATT

Fassung November 1997 (ABL. EKD 1998 S. 7, Rechtssammlung Ziffer 5.5.1)

zum

- Gesamtvertrag zwischen GEMA und EKD über die Ausführung von Musikwerken in Gottesdiensten und kirchlichen Feiern vom 20. Mai 1986 (ABL. EKD S. 357), nebst Zusatzvereinbarungen Nr. 1 und 2,
- Gesamtvertrag zwischen GEMA und EKD über die Wiedergabe von Musikwerken bei Kirchenkonzerten und Veranstaltungen vom 4. März 1987 (ABL. EKD S. 157), nebst Zusatzvereinbarungen Nr. 1 und 2,
- Gesamtvertrag zwischen GEMA und EKD über die Herstellung und Verwendung von Tonbandaufnahmen vom 17. Juli 1967 (ABL. EKD S. 311),
- Gesamtvertrag zwischen GEMA und EKD über Tonfilmvorführungen vom 8. März 1957 (ABL. EKD S. 108) mit Zusatzvereinbarung vom 1. Dezember 1977 (ABL. EKD 1978 S. 13),
- Gesamtvertrag zwischen der Interessengemeinschaft Musikwissenschaftlicher Herausgeber und Verleger (IMHV) (jetzt VG Musikedition) und der EKD vom 18. November 1974 (ABL. EKD 1975 S. 2).

(Dies Merkblatt wird ergänzt durch das Informationsblatt vom Juli 1997 zu den Gesamtverträgen zwischen der GEMA und der EKD und der Katholischen Kirche, Rechtssammlung Ziffer 5.5.1.1)

A. Allgemeines

1. Zur Entlastung der Gemeinden und Kirchenmusiker haben die EKD und die GEMA schon seit einer Reihe von Jahren Verträge abgeschlossen, in denen die Vergütungspflicht bei Kirchenkonzerten und bei gottesdienstlicher Musik u. a. pauschal abgegolten wird. 1986 und 1987 wurden die beiden wichtigsten Pauschalverträge neu gefaßt. In der Folgezeit kam es zu kleineren Zusatzvereinbarungen sowie zu einvernehmlichen Vertragsauslegungen und Klarstellungen. Dies Merkblatt soll die wesentlichen Regelungen erläutern. Zunächst soll es jedoch den rechtlichen Zusammenhang und Rahmen aufzeigen.
2. Geistiges Eigentum ist wie sonstiges Eigentum rechtlich geschützt, und zwar insbesondere durch das Urheberrechtsgesetz vom 6. September 1965. Das Gesetz wurde 1985 novelliert und 1995 geändert, wobei der Urheberrechtsschutz in Teilbereichen noch ausgebaut und verbessert wurde. Der Urheberrechtsschutz ist wirksam bis 70 Jahre nach dem Tode des Verfassers des Werkes (§ 64 UrhG). Dies gilt auch für Bearbeitungen von Werken, es sei denn die Bearbeitung ist „nur unwesentlich“ (§ 3 UrhG). Geschützt ist speziell auch die Aufführung musikalischer Werke.
3. Die Interessen der Urheber und aller, die sonst Rechte an musikalischen Werken besitzen (Verlage insbesondere), werden in der Regel von **Verwertungsgesellschaften** wahrgenommen. Für die **Wiedergabe** von Musikwerken und ebenso für die mechanische Vervielfältigung von Musikwerken, d.h. für das sogenannte „Nicht-Papier-Geschäft“, liegt die Zuständigkeit bei der GEMA, München. Das „Papier-Geschäft“ hingegen (Rechte an Noten, Vervielfältigungen von Noten usw.) wird von der Verwertungsgesellschaft Musikedition in Kassel oder auch von den Verlagen selbst

wahrgenommen.

4. Weitreichende Gesamtverträge hat die EKD vor allem für die Wiedergabe von Musikwerken, also für das „Nicht-Papier-Geschäft“ abgeschlossen. Vertragspartner ist die GEMA. Die Vergütungspflicht gegenüber der GEMA entsteht grundsätzlich immer dann, wenn eine Wiedergabe musikalischer Werke öffentlich geschieht (zum Begriff der „Öffentlichkeit“ siehe § 15 Abs. 3 UrhG). Ausgenommen von der Vergütungspflicht sind nur solche öffentlichen Wiedergaben, die einen so starken „sozialen Bezug“ haben, daß dem Urheber im Interesse der Allgemeinheit ein Verzicht auf ein Nutzungsentgelt zugemutet werden kann. Dies sind unter bestimmten Voraussetzungen: Veranstaltungen der Jugendhilfe, der Sozialhilfe, der Alten- und Wohlfahrtspflege, der Gefangenenbetreuung sowie Schulveranstaltungen (§ 52 Abs. 1 Sätze 3, 4 UrhG) – auch die in kirchlicher Trägerschaft. Vergütungsfrei sind nach der amtlichen Begründung zur Urheberrechtsnovelle von 1985 auch der **Gemeindegesang und seine Begleitung**, und zwar weil sie nicht als „Darbietung“ oder „Aufführung“ im Sinne des Gesetzes anzusehen sind (anderer Ansicht: die GEMA). Das „**Wahrnehmungsgesetz**“, ein Ergänzungsgesetz zum Urheberrechtsgesetz, bietet eine für die Kirchen wichtige Regelung. § 13 Abs. 3 bestimmt: „Die Verwertungsgesellschaft soll bei der Tarifgestaltung und bei der Einziehung der tariflichen Vergütung auf religiöse, kulturelle und soziale Belange der zur Zahlung der Vergütung Verpflichteten einschließlich der Belange der Jugendpflege angemessene Rücksicht nehmen.“ Diese Bestimmung gibt jedoch keinen Anspruch auf herabgesetzte Vergütungen, sondern enthält nur einen Appell oder eine Aufforderung an die Verwertungsgesellschaft.
5. Das **Diakonische Werk der EKD** ist über die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. Partner eines „Gesamtvertrages“ mit der GEMA (datiert vom März/Juni 1975). Der Gesamtvertrag betrifft den Bereich der Altenheime und Altenwohnheime. Er sieht keine pauschale Gesamtabgeltung vor, sondern lediglich die Einräumung von Vorzugssätzen.
6. Einzelne Rechtsträger, insbesondere im Bereich der kirchlichen Werke und Verbände, haben **ergänzende Vereinbarungen** mit der GEMA getroffen. Es handelt sich in der Regel um Gesamtverträge oder Vorzugssatzvereinbarungen für spezielle Arbeitsgebiete, die von den EKD-Pauschalverträgen nicht abgedeckt sind. Auskünfte kann ggf. der entsprechende Verband/ Dachverband geben.

B. Gesamtvertrag EKD/GEMA über die Aufführung von Musikwerken bei Gottesdiensten und kirchlichen Feiern

1. Mit dem Gesamtvertrag ist abgegolten: Die Wiedergabe von Musikwerken in Gottesdiensten und bei „kirchlichen Feiern“. Hiermit ist das Gesamtfeld von Veranstaltungen gemeint, bei denen gewöhnlich gottes-

dienstliche Musik wiedergegeben wird. Kirchliche Andachten usw. sind selbstverständlich (wie bisher immer schon) einbezogen.

Nicht erfaßt sind:

Kirchliche Musikwiedergaben außerhalb von Gottesdiensten, Andachten und kirchlichen Feiern. Derartige Veranstaltungen fallen jedoch größtenteils unter den Pauschalvertrag über „Kirchenkonzerte und Veranstaltungen“ (siehe hierzu unter C.).

Der Kreis der Berechtigten umfaßt:

Die EKD, ihre Gliedkirchen und deren Untergliederungen sowie die kirchlichen Werke und Verbände, auch die rechtlich selbständigen Werke und Verbände usw., die kirchenbezogene Aufgaben wahrnehmen.

Anhalte gibt die „Liste der Berechtigten“, die im Rahmen des Pauschalvertrages über Kirchenkonzerte und Veranstaltungen bei der GEMA eingereicht worden ist (siehe unter C., I., d).

2. Erfassung der Musikwiedergaben:

Es erfolgt eine Repräsentativerhebung. Inhalt und Umfang der in Gottesdiensten aufgeführten geschützten Musikwerke werden durch die Formularbögen der Zentralstelle für evangelische Kirchenmusik („Musik im Gottesdienst“) ermittelt. Die Formulare erhalten nur die an der Repräsentativerhebung beteiligten Gemeinden, und zwar über die von den Kirchen jeweils dafür bestimmte landeskirchliche Stelle (Dienstweg), nämlich:

.....
.....

3. Auskünfte:

Wenn sich bei der Auslegung oder Anwendung des Vertrages Zweifelsfragen ergeben, die nicht mit der zuständigen Bezirksdirektion der GEMA geklärt werden können, empfiehlt sich eine Anfrage bei der zuständigen landeskirchlichen Stelle, oder – für EKV-Kirchen – bei der Kirchenkanzlei der EKV. In bes. komplizierten oder bedeutensamen Fällen erteilt das Kirchenamt der EKD Auskunft.

C.

**Gesamtvertrag EKD/GEMA
über Kirchenkonzerte und Veranstaltungen**

1. Mit dem Gesamtvertrag sind abgegolten:

- a) **Persönliche** (live) und **mechanische** Darbietungen von Musikwerken ernsten Charakters in Konzertveranstaltungen, die durchgeführt werden von folgenden Berechtigten:
 - aa) der EKD, den Gliedkirchen der EKD, ihren Untergliederungen und den Kirchengemeinden,
 - bb) deren Institutionen, Einrichtungen und Vereinigungen,
 - cc) den Mitgliedern der der früheren Zentralstelle für evangelische Kirchenmusik angeschlossenen Organisationen, nämlich
 - dem Verband evangelischer Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen Deutschlands,
 - dem Verband evangelischer Kirchenchöre Deutschlands und
 - dem Posaunenwerk der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Erforderlich ist, daß die Berechtigten die Darbietungen als alleinige Veranstalter im eigenen Namen und auf eigene Rechnung durchführen (Nä-

heres im Gesamtvertrag, Ziffer 1 und 3).

- b) **Persönliche** (live) und **mechanische** Darbietungen von Musikwerken in Veranstaltungen der Kirchen und Kirchengemeinden und der sonst Berechtigten, ggf. auch mit Unterhaltungsmusik, jedoch ohne Eintrittsgeld oder sonstigen Unkostenbeitrag; die Musikaufführung darf nicht überwiegend mit Tanz verbunden sein (Näheres im Gesamtvertrag Ziffer 3, Abs. 2). Erfasst sind die verschiedenen Arten von Veranstaltungen der Berechtigten, beispielsweise Gemeindeabende, „Bunte Abende“, Sommerfeste, Jugendveranstaltungen u. ä.
- c) Veranstaltungen: mit gottesdienstlicher Musik (Gottesdienste, Andachten und kirchliche Feiern mit gottesdienstlichem Charakter) sind nicht von diesem Pauschalvertrag erfaßt; sie werden nach dem Pauschalvertrag über die Aufführung von Musikwerken in Gottesdiensten und kirchlichen Feiern abgegolten (siehe oben bei B.).
- d) Der Kreis der Berechtigten ergibt sich aus einem **Verzeichnis aller durch den Vertrag Begünstigten**, das die EKD der GEMA eingereicht hat (siehe Ziffer 6 des Gesamtvertrages).

2. **Meldung und Programmeinsendungen bei Konzertveranstaltungen (Kirchenkonzerten):**

- a) Voraussetzung der pauschalen Abgeltung ist nach wie vor die Einsendung von Programmen in zweifacher Ausfertigung an die jeweils dafür bestimmte landeskirchliche Stelle (Dienstweg), nämlich:

.....
.....
Bei den EKV-Kirchen werden die beiden Programme an das Dezernat Kirchenmusik der Kirchenkanzlei der EKV geschickt.

- b) Die Programme müssen folgende Angaben enthalten: Ort, Veranstalter, Datum, Komponist, Werk (auch Zugaben), Bearbeiter (ggf. Herausgeber), Verlag. Es wird in der Regel genügen, ergänzende Anmerkungen auf dem Programm handschriftlich anzubringen. Auf einem der Programme bitte auch Eintrittspreise und geschätzte Besucherzahl angeben!
- c) Meldepflichtig ist der Veranstalter am Ort (Kirchengemeinde geht vor Verband). Die GEMA ist berechtigt, bei nicht rechtzeitig gemeldeten Veranstaltungen ihre Ansprüche gegenüber dem Veranstalter direkt geltend zu machen. Rechtzeitig bedeutet: die Programme müssen bis zum 10. Januar, 10. April, 10. Juli, 10. Oktober für das jeweils vorangegangene Quartal bei der zuständigen kirchlichen Stelle eingegangen sein.

3. **Meldung und Programmeinsendung bei Gemeinde- und sonstigen Veranstaltungen, die mit Musik verbunden sind** (ausgenommen Kirchenkonzerte und gottesdienstliche Musik, für welche ja Sonderregelungen gelten, siehe 2. und B., 2.):

- a) Um die unterschiedlichen örtlichen und sachlichen Gegebenheiten besser berücksichtigen zu können, können **individuelle Durchführungsvereinbarungen** für die Meldung und Erfassung der Musikdarbietungen zwischen den einzelnen Gliedkirchen und der jeweils zuständigen Bezirksdirektionen der GEMA getroffen werden.

Wo keine derartigen Durchführungsvereinbarungen bestehen, was bislang der Regelfall ist, gilt:

Gemeindeveranstaltungen usw. brauchen nicht speziell angemeldet zu werden. Es ist jedoch in allen Fällen, in denen Programme mit Musikdarbietungen in vervielfältigter Form vorliegen, ein Programmexemplar an die Bezirksdirektion der GEMA einzusenden.

- b) Eventuell anfallende kirchenmusikalische Konzertprogramme sind der zuständigen kirchlichen Stelle für Kirchenmusik einzusenden (vgl. Ziff. 2 a).

4. Pauschal nicht abgeholte Veranstaltungen:

- a) Bestimmte Arten von Musikdarbietungen sind durch den Gesamtvertrag nicht abgegolten, so insbesondere
- Feste einer Kirchengemeinde, bei denen überwiegend getanzt wird,
 - Veranstaltungen, bei denen ein Eintrittsgeld bzw. ein sonstiger Unkostenbeitrag erhoben wird (Ziff. 3 Abs. 2 des Gesamtvertrages).

Sie sind bei der jeweils zuständigen Bezirksdirektion der GEMA rechtzeitig, d. h. spätestens drei Tage vor Durchführung, anzumelden. Geeignete Anmeldekarten stellt die zuständige Bezirksdirektion der GEMA auf Anforderung kostenlos zur Verfügung.

In allen Fällen, in denen bei Einzelveranstaltungen vervielfältigte Musikprogramme vorliegen, ist ein Exemplar der Anmeldung der Veranstaltung beizufügen oder aber innerhalb einer Woche nach der Veranstaltung der Bezirksdirektion der GEMA einzureichen, sofern eine Durchführungsvereinbarung nichts anderes vorsieht. - Spätere Änderungen der Musikfolge und alle als Zugaben aufgeführten Werke müssen der GEMA innerhalb einer Woche nach der Veranstaltung nachgemeldet werden.

Die vom Veranstalter zu zahlende Vergütung richtet sich nach den in Ziffer 4 des Vertrages angegebenen Vorzugssätzen.

- b) Meldepflichtig ist auch hier der Veranstalter am Ort. Die GEMA ist berechtigt, bei nicht ordnungsgemäß gemeldeten Veranstaltungen ihre Ansprüche gegenüber dem Veranstalter direkt geltend zu machen.
- c) Bei nicht ordnungsgemäß gemeldeten Veranstaltungen ist die GEMA berechtigt, die tarifliche Vergütung in doppelter Höhe zu beanspruchen.
- d) Es besteht für die einzelnen Kirchengemeinden und die sonst Begünstigten die Möglichkeit, über Veranstaltungen, die nicht durch den EKD-Gesamtvertrag erfaßt sind, eigene Pauschalverträge mit der jeweils zuständigen Bezirksdirektion der GEMA abzuschließen (siehe Ziff. 5 der Anlage 1 zum Gesamtvertrag).

5. Auskünfte:

Wenn sich bei der Auslegung oder Anwendung des Vertrages Zweifelsfragen ergeben, die nicht mit der zuständigen Bezirksdirektion der GEMA geklärt werden können, empfiehlt sich eine Anfrage bei der zuständigen landeskirchlichen Stelle, oder - für EKD-Kirchen - bei der Kirchenkanzlei der EKD. In bes. komplizierten oder bedeutenden Fällen erteilt das Kirchenamt der EKD Auskunft.

D.

Gesamtvertrag EKD/GEMA

über die Herstellung und Verwendung von Tonbandaufnahmen

1. Mit dem Gesamtvertrag ist abgegolten:

Die eigene Herstellung von Tonbandaufnahmen und die Verwendung dieser Tonbandaufnahmen im Rahmen der kirchlichen Arbeit.

Einschränkung:

Der Vertrag **gilt nicht** für reine Tanzveranstaltungen.

2. Kreis der Berechtigten:

- a) Die EKD, ihre Gliedkirchen und deren Gliederungen mit Körperschaftsrechten,
 - b) die Ton- und Bildstellen (Medienzentralen) der Evangelischen Kirche,
 - c) die kirchlichen Werke und Verbände.
3. Eine Verpflichtung, die einzelnen Herstellungen oder Verwendungen von Tonbandaufnahmen jeweils der GEMA zu melden, ist in dem Gesamtvertrag nicht festgelegt.

E.

Gesamtvertrag EKD/GEMA über Tonfilmvorführungen

1. Mit dem Gesamtvertrag sind abgegolten:

Die Aufführungen von urheberrechtlich geschützten Tonwerken in Tonfilmvorführungen.

Einschränkungen:

- a) Das von den Besuchern der Filmvorführungen zu entrichtende Entgelt darf 1,- DM an sich nicht übersteigen. Mit Schreiben vom 12. Januar 1979 hat die GEMA sich jedoch bereit erklärt, auch bei einem Eintrittsgeld über 1,- DM keine Einzelgebühren in Rechnung zu stellen. Dies ist allerdings unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs geschehen.
 - b) Der Veranstalter darf nicht öfter als an einem Tag in der Woche eine Filmvorführung vornehmen.
2. **Kreis der Berechtigten:**
- a) Die Evangelischen Landeskirchen und ihre Kirchengemeinden, ihre Verbände und Filmdienste (Medienzentralen),
 - b) der Heimatlosen-Lagerdienst CVJM/YMCA.
3. Eine Verpflichtung, die einzelnen Tonfilmaufführungen jeweils der GEMA zu melden, ist in dem Gesamtvertrag nicht festgelegt.

F.

Gesamtvertrag zwischen der EKD und der Interessengemeinschaft Musikwissenschaftlicher Herausgeber und Verleger (IMHV), jetzt Verwertungsgesellschaft Musikedition

Außer mit der GEMA hat die EKD auch eine Gesamtvereinbarung mit der „Interessengemeinschaft Musikwissenschaftlicher Herausgeber und Verleger (IMHV)“ getroffen. Die Vereinbarung bezieht sich auf Fälle, die nicht zum GEMA-Bereich gehören, nämlich wissenschaftliche Ausgaben und Erstveröffentlichungen von nachgelassenen Werken (§§ 70, 71 UrhG). Die IMHV trägt inzwischen den Namen Verwertungsgesellschaft Musikedition (VG Musikedition); Sitz ist Kassel.

Orgelneubau, Orgelwartung und Orgelerhaltung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

Eine Handreichung (ABl. 2004 S. B 52)

Orgeln sind hochwertige künstlerische Einrichtungs- und Gebrauchsgegenstände in unseren Kirchen. Sie brauchen Pflege und besonderen Schutz.

Wer ist wofür zuständig?

1. Für die Wartung und Erhaltung ist die jeweilige Kirchengemeinde verantwortlich.
2. Der Kirchenvorstand muss wenigstens alle 10 Jahre eine Orgel vom zuständigen KMD, einem Orgelbauer bzw. Orgelsachverständigen auf etwaige Fehler durchsehen lassen.
3. Bei anstehenden Problemen ist zuerst Kontakt mit dem zuständigen Kirchenmusikdirektor aufzunehmen.
4. Der KMD berät den Kirchenvorstand und schlägt insbesondere bei **historischen Instrumenten**, größeren Reparaturen, Generalreparaturen, Restaurierungen, Umdisponierungen, Neu- und Umbauten, bei Veräußerung oder Abriss die Hinzuziehung eines verpflichteten Orgelsachverständigen der Landeskirche vor. Mit dem KMD und ggf. dem Orgelsachverständigen wird ein Konzept erarbeitet.
5. Die Orgel ist ein wichtiges Ausstattungsstück des Kirchenraumes. Deshalb ist wegen baulicher, konstruktiver, gestalterischer und denkmalpflegerischer Belange der zuständige Baupfleger einzubeziehen.
6. Kleine Orgelreparaturen können durch den KMD begleitet und abgenommen werden (außer an historischen Instrumenten).
7. Alle Arbeiten an Orgeln sind genehmigungspflichtig (außer Routine-Wartungen gemäß Wartungsvertrag, Nachstimmungen und kleinen Notreparaturen). Es ist eine Genehmigung beim Landeskirchenamt zu beantragen, ganz gleich, ob die Kirchengemeinde eine außerordentliche Zuweisung für die Finanzierung benötigt oder nicht. Nur so kann die „Orgelkartei“ im Landeskirchenamt auf dem Laufenden gehalten werden. Der Dienstweg ist einzuhalten.
8. Erst nach Genehmigung der Arbeiten kann ein Auftrag an eine Firma vergeben werden
9. Da Orgeln in den allermeisten Fällen in denkmalgeschützten Räumen stehen bzw. selbst denkmalgeschützt sind, ist **vor Einleitung** einer Reparatur die „denkmalschutzrechtliche

Genehmigung“ bei der Unteren Denkmalschutzbehörde (Landratsamt bzw. Stadt) einzuholen.

Was man sonst noch wissen muss !

Vor Arbeiten an einem Instrument müssen deren Umfang und die Finanzierung dafür klar sein. Der Orgelsachverständige bzw. KMD fertigt ein Erstgutachten und eine Ausschreibung an. Der zuständige kirchliche Baupfleger ist vom Vorhaben in Kenntnis zu setzen.

Von wenigstens drei Orgelbauern sind Kostenvorschläge einzuholen (nach Beachtung der Punkte 3 bis 5 sowie Ausschreibung der vorgesehenen Arbeiten durch den Sachverständigen bzw. KMD). Die Angebote sind vertraulich zu behandeln. Nach fachlicher Überprüfung durch den Sachverständigen bzw. KMD ist das günstigste Angebot zu wählen. Zu den vorgelegten Kostenvorschlägen muss der beratende Orgelsachverständige bzw. KMD Stellung nehmen. Diese Stellungnahme ist dem Bauantrag beizufügen. Wenigstens der favorisierte Kostenvorschlag muss dem Bauantrag in Kopie beigegeben sein.

Zum Bauantrag gehört außerdem ein solider Finanzierungsplan. Ohne gesicherten Finanzierungsplan ist keine Genehmigung möglich.

Zum eingereichten Bauantrag haben der KMD sowie das Bezirkskirchenamt (einschl. Baupfleger) zu votieren.

Zur Erlangung von staatlichen Fördergeldern aus dem Denkmalfonds ist ein Antrag beim zuständigen Regierungspräsidium zu stellen. Dieser Antrag ist über das Bezirkskirchenamt (Büro für Baupflege) bis Ende August eines jeden Jahres für das folgende Jahr, unter Beigabe von drei konkurrierenden Kostenvorschlägen, einzureichen. Dazu wird die Genehmigung und die evtl. damit verbundene finanzielle Zusage des LKA zum Projekt gebraucht. Oft ist es sinnvoll, schon vor Beantragung der Denkmalschutzrechtlichen Genehmigung den Orgelsachverständigen des Landesamtes für Denkmalpflege zu konsultieren.

Orgelbauten brauchen solide Planungen und deshalb im Vorfeld genügend Zeit. Wer die Sache mit Ruhe und Besonnenheit angeht, kommt mit Sicherheit zu einem guten Ergebnis.

Wo ist was zu finden?

- Verordnung über Pflege, Erhaltung, Schutz, Umbau, Neubau, Erwerb und Veräußerung von Orgeln und Orgelpositiven („Orgelverordnung“) – vom 10.04.2001 (Amtsblatt 2001, Nr. 9, S. A 123)

- Dienstordnung für die verpflichteten Orgelsachverständigen der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 04.01. 1983 (Amtsblatt 1983, Nr. 5, S. A 13)

- Bauordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KBO) vom 10. 12. 2002 (Amtsblatt 2003, Nr. 2, S. A 18 – 20)

- Verwaltungsvorschrift zur Bauordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 10.12.2002 (Amtsblatt 2003, Nr. 2, S. A 21)

- Dienstordnung für Kirchenmusikdirektoren und Kirchenmusikdirektorinnen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 4. 10. 1994 (Amtsblatt 1994, S. A 253 f.)

- Schutz von Orgeln und Orgelpositiven bei Bauarbeiten (Amtsblatt 1995, S. A 77)

- Gesetz zum Schutz und zur Pflege der Kulturdenkmale im Freistaat Sachsen vom 3. März 1993 (Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1993, S. 219 – 236; vgl. §§ 3, 4, 8, 12, bes. § 18)

- Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums des Inneren über die Gewährung von Zuwendungen zur Erhaltung und Pflege von sächsischen Kulturdenkmälern vom 27.12.1993 (Sächsisches Amtsblatt 1994, S. 209 – 217)

Fachberater für Orgelwesen: Kantor Hartmut Vetter, Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstr. 6, 01069 Dresden