

Zusammenstellung

Kirchliches Eingruppierungsrecht ab dem 1.1.2009 (Übergangsrecht)

Inhaltsverzeichnis:

ARR-Ü-Konf :	1
§ 15 Eingruppierung	1
DienstVO-1983:	4
§ 12 Eingruppierung	4
§ 36 Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen	5
Anlage 1 (zu § 12) Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale	6
Anlage 2 (zu § 36) Einreihung der Küster, Kirchenvögte ...	26

ARR-Ü-Konf ¹:

§ 15 Eingruppierung

(1) ¹§ 12 DienstVO-1983 und die §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung, § 36 DienstVO-1983 und die §§ 1, 2 Abs. 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 gelten über den 31. Dezember 2008 hinaus fort. ²Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellte Mitarbeiterinnen im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung. ³An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

¹ Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)

(2) Abweichend von Absatz 1

- gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Januar 2009 in Entgeltgruppe 1 TV-L neu eingestellte Mitarbeiterinnen,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT ab dem 1. Januar 2009 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich.

(3) ¹Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) ¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. ³Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierungen bleiben unberührt.

(5) ¹Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. ²Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Anlage 1 der DienstVO-1983 oder der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, erhalten diejenigen Mitarbeiterinnen, denen ab dem 1. Januar 2009 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende

Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7) ¹Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2009 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Anlage 1 der DienstVO-1983, der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TV-L, zugeordnet. ²Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu § 15 Absatz 7:

Die Anmerkung zu § 4 Abs. 1 gilt entsprechend für übergeleitete und ab dem 1. Januar 2009 neueingestellte Pflegekräfte.

(8) ¹Mitarbeiterinnen, die ab dem 1. Januar 2009 in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind und die nach der Anlage 1 der DienstVO-1983 oder nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) in Vergütungsgruppe IIa BAT mit fünf- beziehungsweise sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT eingruppiert wären, erhalten bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. ²Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2.

(9) ¹Die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen gelten im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2. ²Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TV-L zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen besteht, erhält die Mitarbeiterin bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung abweichend von Satz 1 sowie von § 14 Absatz 3 TV-L anstelle der Zulage nach § 14 TV-L für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v.H. ihres Tabellenentgelts.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

Anmerkung zu § 15:

¹Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ist sich darin einig, dass im Falle einer neuen Entgeltordnung die bisherigen unter-

schiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagoginnen und Ingenieurinnen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere beziehungsweise niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. ²Sollte hierüber bis zum 31. Dezember 2010 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 1. Januar 2011 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. Januar 2011 neu einzugruppierenden Mitarbeiterinnen mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu "Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb (mit und ohne FH-Abschluss)".

DienstVO-1983²:

§ 12 Eingruppierung

3 4 5

§ 22 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

² Dienstvertragsordnung in der bis zum 31.12.2008 geltenden Fassung (DienstVO-1983)

- 1) Vgl. dazu: [G 13/1993 - Eingruppierung der Angestellten im Erziehungsdienst](#)
- 2) Vgl. dazu: [K 1/1997 – Eingruppierung von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in Ehe- und Lebensberatungsstellen](#)
- 3) Vgl. dazu: [K 6/1998 – Vergütung der katechetischen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen](#)

3. Die Eingruppierungsmerkmale für Logopäden des Teils II Abschnitt D der Anlage 1a zum BAT sind auch auf die Dienstverhältnisse der Sprachtherapeuten anzuwenden.

Anlage 1
(zu § 12)

§ 36

Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

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

Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale

Inhaltsübersicht

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

Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen

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

A: Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister

1. *(weggefallen)*
2. *(weggefallen)*
3. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener und Hausmeister *

VIII

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

Anmerkung:

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

B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen

Vorbemerkung:

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

I. Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Propsteien, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden ^{6 7}	
1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemeindesekretärinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekretärinnen in Kirchenkreisämtern, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden	VIII
2. Mitarbeiterinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert	VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII	VII

⁴⁾ Vgl. dazu: G 2/1997 – Eingruppierung der Pfarramtssekretärinnen

⁵⁾ Vgl. dazu: K 12/1998 – Eingruppierung der Kirchenkreissekretärinnen

4. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen	VII
5. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen, deren Tätigkeit besonders schwierig ist	VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 2. und 4. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII	VI b
7. Sekretärinnen in Kirchenverbänden der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung	VI b
8. Sekretärinnen wie zu 7., die für den Stadtsuperintendenten des Stadtkirchenverbandes Hannover tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung	V c

II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

1. Sekretärinnen	VIII
2. Sekretärinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert	VII
3. Sekretärinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII	VII
4. Sekretärinnen wie zu 2. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII	VI b
5. Sekretärinnen, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung	VI b
6. Sekretärinnen der Vizepräsidenten des Landeskirchenamtes Hannover, Sekretärin des Leiters der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Sekretärinnen der Abteilungsleiter im Landeskirchenamt Wolfenbüttel	VI b
7. Sekretärinnen des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, des Bischofs der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und des Präsidenten des Landeskirchenamtes Hannover	V c
8. Sekretärinnen wie zu 5., die für Landessuperintendenten, für Dezernatsleiter im Landeskirchenamt Hannover, für Referenten im Oberkirchenrat Oldenburg oder für Stelleninhaber mit vergleichbaren Aufgaben tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung	V c
9. Sekretärinnen wie zu 6. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b ¹⁾	V c

10. Sekretärinnen wie zu 7. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c V b

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

C: Diakone ^{1) 8}

1. Diakone im Anerkennungsjahr, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung ²⁾ IV b
2. Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen V b
3. Diakone wie zu 2. nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit ³⁾ IV b
- 3a. Diakone in der Diakone in der Anstellungsträgerschaft der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, denen vielfältige Koordinierungsaufgaben innerhalb einer Region sowie Schwerpunktaufgaben für Jugendarbeit in der oldenburgischen Kirche übertragen sind, mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung IV b
4. Diakone wie zu 2., denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind ^{4) 5)} IV a
- 4a. Diakone wie zu 3a. nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit IV a
5. Diakone wie zu 4., deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 heraushebt ⁶⁾ III

⁶⁾ Vgl. dazu: [G 20/1978 - Ausbildung und Dienst des Diakons und der Diakonin](#)

6. Diakone wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit II a

- 1) In der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind diese Tätigkeitsmerkmale auch auf Gemeindehelfer und Jugendwarte anzuwenden.
- 2) Diakone in der Aufbauausbildung, die bereits entsprechende Tätigkeiten außerhalb der Kirchen der Konföderation wahrgenommen haben, sind eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert als Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen.
- 3) Erhalten nach weiterer sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66 \frac{2}{3}$ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a ihrer Lebensaltersstufe.
- 4) z. B. Diakone mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung, sofern ihnen eine entsprechende Tätigkeit übertragen ist. Es kommen nur Spezialausbildungen in Betracht, die von der zuständigen obersten Behörde anerkannt und durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden sind.
- 5) Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66 \frac{2}{3}$ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe.
- 6) z. B. als Leiter der Telefonseelsorgeeinrichtung.

D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst

- I. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung im Gemeindedienst (Kantoren)
 1. Kantoren mit A- oder B-Kirchenmusikerprüfung in B-Stellen IV b
 2. Kantoren wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b IV a

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

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

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

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

II. Kirchenmusiker in der Fachaufsicht

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

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

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

III. Posaunenwarte ¹⁾, Landessingwarte

- | | |
|---|------|
| 1. Posaunenwarte mit B-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels | IV b |
| 2. Posaunenwarte wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b ²⁾ | IV a |
| 3. Landesposaunenwarte, soweit nicht in Fallgruppe 7 eingruppiert | IV a |
| 4. Landessingwarte | IV a |
| 5. Landesposaunenwarte wie zu 3. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a | III |
| 6. Landessingwarte wie zu 4. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a | III |
| 7. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung und Landessingwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg | III |
| 8. Landesposaunenwarte und Landessingwarte wie zu 7. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III | II a |
| 9. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers | II a |
| 10. Landesposaunenwarte wie zu 9. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a | I b |

¹⁾ In der Ev. luth. Landeskirche Hannovers führen Posaunenwarte die Tätigkeitsbezeichnung "Landesposaunenwart" und der Landesposaunenwart die Tätigkeitsbezeichnung "Leitender Landesposaunenwart".

²⁾ Erhalten nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 $\frac{2}{3}$ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III.

IV. Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusiker ohne Prüfung ¹⁾

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Kirchenmusiker mit C-Prüfung in C-Stellen | VI b |
| 2. Organisten, Vorsänger, Chorleiter, Posauenchorleiter mit D-Prüfung in entsprechenden Stellen | EGr. 4 ^{*)} |
| 3. Kirchenmusiker ohne Prüfung | EGr. 2 ^{*)} |

¹⁾ Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in C- oder D-Stellen sind nach diesem Abschnitt eingruppiert. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

Anmerkung:

Kirchenmusikern mit A- oder B-Prüfung sind grundsätzlich die Vergütungen der Vergütungsübersicht für Kirchenmusiker mit C-Prüfung zu zahlen. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

^{*)} **Um diese Tätigkeitsmerkmale sachgerecht einer Entgeltgruppe des TV-L zuordnen zu können, hat das Landeskirchenamt Hannover eine vom Übergangsrecht abweichende besondere Regelung getroffen**
(vgl. Schreiben des LKA vom 22.08.2008 an die Personalabteilungen der Verwaltungsstellen und Kirchenkreisämter sowie Durchführungshinweise zu § 15 ARR-Ü-Konf).

V. Dienstumfang

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

Organistendienst

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

Chorleiterdienst

- | | |
|---|-----------|
| 5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten) | 3,25 Std. |
|---|-----------|

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| 6. Chorleitung in einem Gottesdienst | 3,25 Std. |
|--------------------------------------|-----------|

Vorsängerdienst

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

Organistendienst bei Amtshandlungen

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

Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt:

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

Begriffsbestimmungen:

1. Organistendienst

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

2. Chorleiterdienst

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

3. Vorsängerdienst

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

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

E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer

- | | |
|---|------|
| I. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone | |
| 1. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone während der Probezeit | IV a |
| 2. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone nach Abschluss der Probezeit | II a |
| II. Pfarrer | |
| Pfarrer | II a |

F: Haus- und Wirtschaftspersonal

Vorbemerkung:

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

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

G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen

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

H: Sozialesekretäre

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

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

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

I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁾ Landeskirchliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind das Religionspädagogische Institut der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Evangelische Fachhochschule Hannover, die Bildungsstätte Lutherstift in Falkenburg, die Arbeitsstelle für Gottesdienst und Kirchenmusik in Hannover und die Evangelische Akademie in Rastede.

²⁾ Gilt nicht für Lehrkräfte an der Evangelischen Fachhochschule Hannover.

³⁾ Ein besonderer Fall liegt vor, wenn ein Dozent eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamten oder Pfarrern übertragen wird, und wenn ein Kirchenbeamter oder Pfarrer in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würde.

K: Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter¹⁾ IV a

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

L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst

- | | |
|--|------|
| 1. (weggefallen) | |
| 2. Geschäftsführer, Medienberater ¹⁾ mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferenten ²⁾ , Bildungsreferenten in der Evangelischen Erwachsenenbildung ⁵⁾ , Gemeindepädagogen auf landeskirchlicher Ebene ^{2) 4)} | V b |
| 3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens zweijähriger Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst | IV b |
| 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst und mindestens fünfjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst ³⁾ | IV a |
| 5. Landesgeschäftsführer des Landesjugendpfarramtes, Landesjugendwart, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen sowie andere Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben für den Bereich der Landeskirche | III |
| 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung | II a |

¹⁾ Gilt nur für Medienberater, die medienpädagogisch in der Beratung und in der Ausbildung von haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche eingesetzt sind und die mindestens über eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung als Medienpädagogin oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen. Gleichgestellt werden können nach Entscheidung der zuständigen obersten Behörde Medienbera-

- ter, die auf Grund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten in der Medienberatung ausüben.
- 2) in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und im Landesjugendpfarramt in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.
 - 3) Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66 \frac{2}{3}$ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe.
 - 4) Fußnote 3 findet keine Anwendung.
 - 5) Gilt nur für Bildungsreferenten mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Diakon) und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben.

M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst

- | | |
|--|---------|
| 1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit | Kr. I |
| 2. Krankenpflegehelferinnen oder Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit | Kr. II |
| 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung | Kr. II |
| 4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit | Kr. III |
| 5. Mitarbeiterinnen wie zu 4. nach vierjähriger Bewährung | Kr. IV |
| 6. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit | Kr. V |
| 7. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit | Kr. V a |

8. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung ¹⁾, frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis/Ablegung der Abschlussprüfung

¹⁾ Nach Anmerkung a) zu Sparte M können alle Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit als Krankenschwester oder Altenpflegerin – auch außerhalb des Geltungsbereiches des BAT – angerechnet werden.
Es steht im freien Ermessen des Anstellungsträgers, ob entsprechende Vorzeiten (grundsätzlich) angerechnet werden oder nicht.

Kr. V a

9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation
10. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation
11. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 14 oder 15 bestellt sind
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach dreijähriger Bewährung
13. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach sechsjähriger Bewährung ¹⁾ in Vergütungsgruppe Kr. V Nr. 6 oder in dieser Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Kr. V a Nr. 8

Kr. VI

Kr. VI

Kr. VI

Kr. VI

¹⁾ Die Anmerkung a) zu Sparte M findet keine Anwendung. Das Tätigkeitsmerkmal setzt eine Bewährung in VergGr. Kr. V Nr. 6 oder in VergGr. Kr. V a Nr. 8 voraus. Dementsprechend können Zeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten außerhalb des Geltungsbereiches des BAT nicht berücksichtigt werden.
Unterbrechungen sind unschädlich.
(vgl. E-Mail des LKA Hannover vom 31.10.2003 an die Personalabteilungen der Kirchenkreisämter und Verwaltungsstellen)

Kr. VI

14. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen

Kr. VII

- | | |
|--|----------|
| 15. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VII |
| 16. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 18 oder 19 bestellt sind | Kr. VII |
| 17. Mitarbeiterinnen wie zu 9., 10. oder 11. nach fünfjähriger Bewährung | Kr. VII |
| 18. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VIII |
| 19. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen | Kr. VIII |
| 20. Mitarbeiterinnen wie zu 14., 15. oder 16. nach fünfjähriger Bewährung | Kr. VIII |
| 21. Mitarbeiterinnen wie zu 18. oder 19. nach fünfjähriger Bewährung | Kr. IX |

Anmerkungen:

- a) Die Protokollerklärung Nr. 2 der Anlage 1b Abschnitt B zum BAT ist anzuwenden.
- b) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, die die Grund- und Behandlungspflege in Alten- und Pflegeheimen oder Diakonie-/Sozialstationen zeitlich überwiegend ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro.
- c) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. VI bis Kr. IX, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung b ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung b haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind.

- d) Eine Zulage nach Anmerkung c wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung b gewährt.
- e) Die Regelungen über Wechselschicht- und Schichtzulagen sowie über Zeitzuschläge für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1b zum BAT fallen, gelten für Angestellte im Pflegedienst, die unter diese Sparte fallen, entsprechend.
- f) Der ständigen Unterstellung im Sinne der Vergütungsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.
- g) Die Zusatzausbildung muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
- h) Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
- i) Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- k) soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
 - aa) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - bb) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
 - cc) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
 - dd) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die diese Personen angerechnet werden, gilt Doppelbuchstabe aa.
- l) Auf die Zeit der Bewährung werden auch Zeiten einer Tätigkeit im stationären Bereich angerechnet.

N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege

- | | |
|--|------|
| 1. Haus- und Familienpflegehelferinnen ¹⁾ | IX a |
|--|------|

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

¹⁾ Kenntnisse in Haushaltsführung und Kindererziehung sollen vorhanden sein.

²⁾ Als für die Tätigkeit förderlich gilt z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft oder Sozialpädagogik.

³⁾ Der staatlichen Anerkennung steht in den Bundesländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.

O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

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

P: Fundraiser

1. Fundraiser ¹⁾	IV b
2. Fundraiser, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus Nr. 1 heraushebt ²⁾	IV a

3. Fundraiser wie zu Nr. 2 nach fünfjähriger Bewährung in Nr. 2	III
4. Fundraiser in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, denen z. B. die verantwortliche und selbständige Entwicklung, Durchführung und Evaluation für Spenden-, Stiftungs- und insbesondere Großspender- und Erbschaftsmarketing obliegt und die Schulungsprogramme, Marketingmaterialien, Multichannel-Konzepte (Marketing mit verschiedenen zeitgleichen Media-Kanälen) entwickeln; vorausgesetzt wird eine Tätigkeit, die ganz überwiegend verantwortungsvoll ist	II a

¹⁾ Fundraiser ohne Fundraising-Ausbildung (jedoch mit förderlicher Berufsausbildung) in Kirchengemeinde, Kirchenkreis, kirchlichem Förderverein oder Stiftung mit der Aufgabe der Beratung und Begleitung oder Durchführung von Fundraising-Aktionen

²⁾ Fundraiser mit abgeschlossener Ausbildung an der Fundraising Akademie Frankfurt, der Landeskirche Hannovers oder gleichwertiger Ausbildung und über die Aufgaben von Nr. 1 hinausgehender Aufgabe der Leitung des Fundraisings in einem Kirchenkreis [im Hinblick auf strategische Planung, Marketing, Datenmanagement, Schulung von Haupt- und Ehrenamtlichen, Neuspendergewinnung und Spenderbindung (Customer Relationship Marketing - CRM)].

Anlage 2
(zu § 36)

**Einreihung der Küster, Kirchenvögte
Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte,
die Bezüge nach dem MTArb erhalten**

1. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte	2 a
2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung	3
3. Mitarbeiter wie zu 1. mit vielseitiger und schwieriger Tätigkeit	3
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung	3 a

- | | |
|---|---|
| 5. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und besondere Schwierigkeit aus der Lohngruppe 3 heraushebt | 4 |
| 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung | 5 |