

Richtlinien über die Rechtsstellung und Vergütung der Kirchendienerinnen und Kirchendiener im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

in der Fassung vom 19. Juni 2001

(ABl. 2001 S. 70), geändert am 25. Juni 2002 (ABl. 2002 S. 222)

Der Landeskirchenrat hat am 19. Juni 2001 die Richtlinien über die Rechtsstellung und Vergütung der Kirchendienerinnen und Kirchendiener im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 2. März 1982 (ABl. S. 49) wie folgt neu gefasst:

I.

1Das Amt der Kirchendienerinnen und Kirchendiener ist ein Amt der Kirche, das der Verkündigung in Wort und Sakrament dient und hilft.2Die Kirchendienerinnen und Kirchendiener stehen unter dem Auftrag, den die Kirche von ihrem Herrn Jesus Christus erhalten hat.3Deshalb wird von den Kirchendienerinnen und Kirchendienern erwartet, dass sie sich innerhalb und außerhalb ihres Dienstes ihrem Amt entsprechend verhalten und am kirchlichen Leben ihrer Gemeinde teilnehmen.

II.

1Die Richtlinien stellen die arbeitsrechtlichen Befugnisse und Pflichten der Kirchendienerinnen und Kirchendiener auf eine einheitliche Rechtsgrundlage.2Insbesondere sollen wesentlich gleiche Anstellungs- und Vergütungsbedingungen gesichert werden.

III.

Es wird daher den Kirchengemeinden empfohlen, künftig nach folgenden Regelungen zu verfahren:

- Arbeitsvertrag für voll- oder teilzeitbeschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener – Anlage 1 –
- Niederschrift nach dem Nachweisgesetz für voll- oder teilzeitbeschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener – Anlage 2 –

- Arbeitsvertrag für geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener – Anlage 3 –
- Niederschrift nach dem Nachweisgesetz für geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener – Anlage 4 –
- Auszug: Gesetz über die Anwendung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) und des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 24. November 1992 (ABl. S. 116) – Anlage 5 –
- Muster-Dienstanweisung für Kirchendienerinnen und Kirchendiener – Anlage 6 –
- – gestrichen –

IV.

1Arbeitsverträge für voll- oder teilzeitbeschäftigte oder geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener richten sich künftig nach den beigefügten Mustern.2Eine Anpassung bestehender Arbeitsverträge sollte erfolgen, soweit sie in wesentlichen Bestimmungen von diesen Richtlinien abweichen.

V.

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft der vollbeschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener beträgt nach dem Bezirkstarifvertrag für Hausmeister im Angestelltenverhältnis des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz vom 29. September 1978 in der jeweils gültigen Fassung durchschnittlich 46 Stunden wöchentlich.2Die Aufgaben der Kirchendienerinnen und Kirchendiener sind so zu bemessen, dass sie sich wegen der durch die Eigenart ihres Dienstes bedingten Einteilung insgesamt 46 Stunden wöchentlich zur Verfügung halten und im Durchschnitt eine Arbeitsleistung im Umfang von 38,5 Wochenstunden erbringen.

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendienern verringert sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Verhältnis der verringerten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten.

VI.

1Die Muster-Dienstanweisung soll allen Dienstanweisungen zugrunde gelegt werden, die für voll- oder teilzeitbeschäftigte oder geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener erlassen werden.2Den örtlichen Gegebenheiten kann durch Ergänzungen oder Streichungen Rechnung getragen werden.

VII.

1Für die Vergütung der voll- oder teilzeitbeschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener finden die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 – einschließlich des Bezirkstarifvertrages für Hausmeister im Angestelltenverhältnis – in der jeweils für die Angestellten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz geltenden Fassung (BAT-VKA) entsprechende Anwendung.2Zur Berücksichtigung der Eigenart des kirchlichen Dienstes gelten ferner die besonderen Regelungen des Gesetzes über die Anwendung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) und des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 24. November 1992 (ABl. S. 116).

VIII.

– gestrichen –

IX.

(1) Diese Richtlinien treten am 1. August 2001 in Kraft.

(2) Die Richtlinien über die Rechtsstellung und Vergütung der Kirchendiener im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 2. März 1982 (ABl. S. 49) und die hierzu ergangenen Änderungen treten mit Ablauf des 31. Juli 2001 außer Kraft.

Anlagen

**Musterarbeitsverträge für Kirchendienerinnen und Kirchendiener
Neufassung vom 27. Juni 2003 (ABl. S. 140)**

dienstfreie Wochenende folgenden Woche entfällt der Zeitausgleich.³Sonderregelungen bedürfen einer schriftlichen Vereinbarung.

(4) ¹Die Vertretung an dienstfreien Tagen hat die Kirchengemeinde sicherzustellen.²Sie trägt hierfür die Vertretungskosten.

(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen gewährt.

§ 7

¹Sofern das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt aus diesem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen nach § 20 Absatz 2 SGB IV zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschritten wird (Gleitzone), wird auf Folgendes hingewiesen:

²Herr/Frau _____ wird darüber informiert, dass er/sie bei Ausübung einer Beschäftigung in der Gleitzone nach § 20 Absatz 2 SGB IV in der Rentenversicherung die Möglichkeit hat, für die Bemessung des Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu verzichten und den vollen Arbeitnehmerbeitrag zu zahlen (§ 163 Abs. 10 Satz 6 SGB VI).³Hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, dass der Beitragsberechnung als beitragspflichtige Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden soll.

§ 8

Frau/Herr _____ wird aufgrund des Gesetzes über die Errichtung einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz vom 18. Januar 1967 im Rahmen der jeweils geltenden Satzung bei dieser Kasse pflichtversichert.

§ 9

(1) Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen der §§ 53 ff. BAT.

(2) Eine fristlose Kündigung kann erfolgen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere

- (a) wenn die Voraussetzungen für die Begründung und das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, wie sie in § 2 dieses Vertrages bzw. § 2 Abs. 6 des Gesetzes vom 24. November 1992 (Austritt aus der Evangelischen Kirche) festgelegt sind, nicht mehr erfüllt oder
- (b) wenn die übertragenen Dienstpflichten gröblich verletzt werden.

§ 10

Änderungen und Ergänzungen sowie Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 11

Besondere Vereinbarungen

....., den

Arbeitgeber:

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:

.....

.....

Anlage 2

zum Arbeitsvertrag für voll- oder teilzeitbeschäftigte Kirchendienerinnen/Kirchendiener
Protestantische Kirchengemeinde

(*Anschrift*)

**Niederschrift
nach dem Nachweisgesetz**

Zwischen der Protestantischen Kirchengemeinde

vertreten durch das Presbyterium,

,
(Arbeitgeber)

und Frau/Herrn

geboren am in

wohnhaft in

(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird neben dem Arbeitsvertrag vom

nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 BGBl. I S. 946) in der jeweils geltenden Fassung Folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt am Arbeitsort in
bzw. an verschiedenen Orten.

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung bleiben unberührt (§ 3 des Arbeitsvertrages i. V. mit § 12 BAT).

2. Frau/Herr

wird als Kirchendienerin/Kirchendiener (Vergütungsregelung für Hausmeister in Verwaltungsgebäuden, Unterabschnitt II, Abschnitt O Teil II der Anlage 1 a BAT) beschäftigt.

Die Übertragung anderer Tätigkeiten bleibt vorbehalten.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

Hinweis: Auf einem Exemplar Empfang bestätigen lassen.

Anlage 3

ARBEITSVERTRAG**für geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener¹**

Zwischen der Protestantischen Kirchengemeinde,
vertreten durch das Presbyterium,

und

Frau/Herrn,
geboren am in,

wohnhafte,

wird folgender Arbeitsvertrag abgeschlossen:

§ 1

(1) Frau/Herr tritt mit Wirkung vom als geringfügig beschäftigte(r) Angestellte(r) im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – auf unbestimmte Zeit in den Dienst der Protestantischen Kirchengemeinde

(2) ¹Die Probezeit beträgt sechs Monate nach § 5 Satz 1 erster Halbsatz BAT. ²§ 5 Satz 2 BAT (Verlängerung der Probezeit) bleibt unberührt.

§ 2

(1) ¹Alle Pflichten des kirchlichen Dienstes sind durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat. ²Von Frau/Herrn wird er-

¹ Für die geringfügig beschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener gilt die Ziffer V entsprechend und die Ziffer VII mit der Abweichung, dass § 46 BAT (Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung) bis 31. Dezember 2002 ausgeschlossen ist (vgl. § 36 Abs. 1 Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 1. März 2002 – ATV-K –) und geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit und der Zeit einer Tätigkeit nur berücksichtigt werden, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2003 unterliegen geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV der Versicherungspflicht in der zusätzlichen Altersversorgung, weil nach Satz 1 Buchst. j der Anlage 2 zum ATV-K von der Pflicht zur Versicherung nur diejenigen Beschäftigten ausgenommen sind, die im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind. Dabei handelt es sich um die sog. kurzfristig geringfügig Beschäftigten.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro (im Jahr einschließlich Urlaubsgeld und Zuwendung – Weihnachtsgeld – 4.800 Euro) nicht übersteigt (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV),
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung und die Steuerpflicht der Vergütung der geringfügig beschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener richten sich nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 388) in der jeweils geltenden Fassung.

wartet, dass ihr/sein gesamtes Verhalten in und außer Dienst der Verantwortung entspricht, die sie/er als Mitarbeiterin/Mitarbeiter übernommen hat.

(2) Voraussetzung für die Einstellung und das Fortbestehen des Dienstverhältnisses ist die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche.

§ 3

(1) ¹Für das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 – einschließlich des Bezirkstarifvertrages für Hausmeister im Angestelltenverhältnis – in der jeweils für die Angestellten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz geltenden Fassung (BAT-VKA) entsprechende Anwendung. ²Zur Berücksichtigung der Eigenart des kirchlichen Dienstes gelten ferner die besonderen Regelungen des Gesetzes über die Anwendung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) und des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) vom 24. November 1992 (ABl. S. 116; Anlage: Auszug des Gesetzes).

³Die Beihilfebestimmungen des § 40 BAT i. V. m. dem Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 über die Gewährung von Beihilfen an Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge und Anlernlinge des Landes Rheinland-Pfalz finden für das Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

(2) Die Dienstaufgaben werden durch eine Dienstanweisung festgelegt.

§ 4

(1) ¹Für die Arbeitszeit gilt der Bezirkstarifvertrag für Hausmeister im Angestelltenverhältnis des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz vom 29. September 1978 in der jeweils gültigen Fassung. ²Danach beträgt die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft einer/eines entsprechend vollbeschäftigten Angestellten zurzeit durchschnittlich 46 Stunden wöchentlich.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft der/des geringfügig beschäftigten Angestellten beträgt durchschnittlich Stunden wöchentlich.

§ 5

(1) Die Vergütung bemisst sich nach der Vergütungsgruppe BAT-VKA.

(2) Frau/Herr erhält für die Anschaffung und Unterhaltung besonderer Bekleidung eine jährliche Entschädigung in Höhe von Euro.

(3) Nach örtlichem Brauchtum gewährte Geschenke Dritter bleiben bei der Vergütung unberücksichtigt.

§ 6

(1) Frau/Herr erhält Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des BAT-VKA; er ist so zu legen, dass höchstens insgesamt drei Sonntage hintereinander frei sind und in den Urlaub möglichst kein kirchlicher Hauptfeiertag fällt; Urlaubstage sind Wochentage (5-Tage-Woche, § 48 BAT).

(2) Frau/Herr erhält sechswöchentlich einen dienstfreien Sonntag, der im Einvernehmen mit der Kirchengemeinde festzulegen ist, sofern sie/er jeden Sonntag Dienst verrichtet.

(3) 1Die Vertretung an dienstfreien Tagen hat die Kirchengemeinde sicherzustellen.2Sie trägt hierfür die Vertretungskosten.

(4) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen gewährt.

§ 7

1Frau/Herr wird darauf hingewiesen, dass sie/er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn sie/er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

2Sofern das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschritten wird (Gleitzone), wird auf Folgendes hingewiesen:

3Herr/Frau wird darüber informiert, dass er/sie bei Ausübung einer Beschäftigung in der Gleitzone nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) in der Rentenversicherung die Möglichkeit hat, für die Bemessung des Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu verzichten und den vollen Arbeitnehmerbeitrag zu zahlen (§ 163 Abs. 10 Satz 6 SGB VI).4Hierzu bedarf es einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, dass der Beitragsberechnung als beitragspflichtige Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden soll.

§ 8¹

Frau/Herr wird aufgrund des Gesetzes über die Errichtung einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz vom 18. Januar 1967 (ABl. S. 29) im Rahmen der jeweils geltenden Satzung bei dieser Kasse pflichtversichert.

§ 9

(1) Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen der §§ 53 ff. BAT.

(2) Eine fristlose Kündigung kann erfolgen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere

- a) wenn die Voraussetzungen für die Begründung und das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, wie sie in § 2 dieses Vertrages bzw. § 2 Abs. 6 des Gesetzes vom 24. November 1992 (Austritt aus der Evangelischen Kirche) festgelegt sind, nicht mehr erfüllt oder
- b) wenn die aufgetragenen Arbeitspflichten gröblich verletzt werden.

§ 10

Änderungen und Ergänzungen sowie Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 11

Besondere Vereinbarungen

....., den

Arbeitgeber:

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:

.....

.....

1 Für die geringfügig beschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener gilt die Ziffer V entsprechend und die Ziffer VII mit der Abweichung, dass § 46 BAT (Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung) bis 31. Dezember 2002 ausgeschlossen ist (vgl. § 36 Abs. 1 Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom 1. März 2002 – ATV-K –) und geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit und der Zeit einer Tätigkeit nur berücksichtigt werden, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2003 unterliegen geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV der Versicherungspflicht in der zusätzlichen Altersversorgung, weil nach Satz 1 Buchst. j der Anlage 2 zum ATV-K von der Pflicht zur Versicherung nur diejenigen Beschäftigten ausgenommen sind, die im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind. Dabei handelt es sich um die sog. kurzfristig geringfügig Beschäftigten.
Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro (im Jahr einschließlich Urlaubsgeld und Zuwendung – Weihnachtsgeld – 4.800 Euro) nicht übersteigt (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV),
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung und die Steuerpflicht der Vergütung der geringfügig beschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener richten sich nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 388) in der jeweils geltenden Fassung.

Anlage 4
zum Arbeitsvertrag geringfügig beschäftigter
Kirchendienerinnen oder Kirchendiener

Protestantische Kirchengemeinde
(Anschrift)

Niederschrift
nach dem Nachweisgesetz

Zwischen der Protestantischen
Kirchengemeinde

vertreten durch das Presbyterium,

(Arbeitgeber)

und Frau/Herrn

geboren am in

wohnhaft

(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird neben dem Arbeitsvertrag vom

nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 BGBl. I S. 946) in der jeweils geltenden Fassung Folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt am Arbeitsort in
..... bzw. an verschiedenen Orten.

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung bleiben unberührt (§ 3 des Arbeitsvertrages i. V. mit § 12 BAT).

2. Frau/Herr

wird als Kirchendienerin/Kirchendiener (Vergütungsregelung für Hausmeister in Verwaltungsgebäuden, Unterabschnitt II, Abschnitt O Teil II der Anlage 1 a BAT) beschäftigt.

Die Übertragung anderer Tätigkeiten bleibt vorbehalten.

.....
Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

Hinweis: Auf einem Exemplar Empfang bestätigen lassen.

**Anlage 5
zu den Arbeitsverträgen**

Anlage zum BAT-Arbeitsvertrag

Gesetz über die Anwendung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT)
und des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen
und Betriebe (BMT-G II)
im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)
vom 24. November 1992 (Abl. S. 116)

-Auszug -

§ 2

¹Zur Berücksichtigung der Eigenart des kirchlichen Dienstes gelten folgende besondere Regelungen:

(1) Zu § 3 BAT: Ausgenommen sind ferner Personen, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden.

(2) Zu § 6 BAT: An die Stelle des § 6 BAT tritt folgende Bestimmung:

²Der/Die Angestellte hat den ihm/ihr anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen und in seinem/ihrer Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung als kirchlicher Mitarbeiter/kirchliche Mitarbeiterin zu entsprechen.

³Soweit nicht eine gottesdienstliche Einführung und Verpflichtung vorgesehen ist, hat der/die Angestellte bei Dienstantritt eine Verpflichtungserklärung in folgendem Wortlaut abzugeben und durch Handschlag zu bekräftigen:

⁴„Ich versichere, den mir anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu erfüllen, Verschwiegenheit zu wahren und in meinem Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung als kirchlicher Mitarbeiter/kirchliche Mitarbeiterin zu entsprechen.“

⁵Über die Verpflichtung ist eine vom Angestellten mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen.

(3) Zu § 20 BAT: Auf die Dienstzeit ist außerdem die Tätigkeit im kirchlichen Dienst einschließlich der Beschäftigung bei kirchlichen Werken – ohne Rücksicht auf deren Rechtsform – anzurechnen.

(4) – gestrichen –

(5) Zu § 46 BAT: An Stelle des § 46 BAT tritt die Regelung, nach welcher der kirchliche Mitarbeiter/die kirchliche Mitarbeiterin Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer

Alters- und Hinterbliebenenversorgung hat nach dem Gesetz über die Errichtung einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz vom 18. Januar 1967 (Abl. 1967 S. 29).

(6) Zu § 54 BAT: Als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung gilt insbesondere der Austritt aus der Evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

Muster-Dienstanweisung für Kirchendienerinnen und Kirchendiener**§ 1****Allgemeines**

- (1) 1Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener hat als kirchliche Mitarbeiterin oder als kirchlicher Mitarbeiter teil an den Aufgaben der Kirche. 2Sie oder er leistet den ihr oder ihm anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft. 3Ihr oder sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie oder er als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im kirchlichen Dienst übernommen hat.
- (2) 1Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener hat zu einem würdigen Verlauf des Gottesdienstes bzw. der Amtshandlung beizutragen, insbesondere eine entsprechende Kleidung zu tragen. 2Störungen haben sie oder er, soweit möglich, zu verhüten oder zu beheben; wenn notwendig, das Hausrecht auszuüben.
- (3) Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener erhält ihre oder seine Weisung für den Gottesdienst von der- oder demjenigen, die oder der den Gottesdienst hält, für alle übrigen Aufgaben von der Vertreterin oder dem Vertreter der Kirchengemeinde.
- (4) 1Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener hat ihre oder seine Dienstgeschäfte gemäß dem Arbeitsvertrag persönlich zu verrichten. 2Im Einzelfall oder allgemein kann ihr oder ihm für bestimmte Dienstgeschäfte gestattet werden, sich durch eine geeignete Person vertreten zu lassen.

§ 2**Aufgaben**

- (1) Zu den Aufgaben der Kirchendienerin oder des Kirchendieners gehören sowohl zeitlich festgesetzte als auch unregelmäßig anberaumte Dienste in Kirche und Gemeindehaus.
- (2) Zu den regelmäßig wiederkehrenden Diensten gehören:
1. Öffnen und Schließen der Gebäude und Hof Tore; das Öffnen erfolgt spätestens eine halbe Stunde vor Beginn des Gottesdienstes bzw. der Veranstaltung,
 2. Bedienung der Heizung nach Anweisung der Lieferfirma und ständige Kontrolle des Heizöltanks,
 3. Ein- und Ausschalten der Lichtanlage,
 4. Bedienung der Glocke nach den örtlichen Gebräuchen,
 5. Bereitstellen der Agende, des Abkündigungsbuches u. Ä.,
 6. Vorbereitung der Taufen durch Bereitstellung des Taufgeschirrs mit gewärmtem Wasser und Taufhandtüchern,

7. Vorbereitungen der Abendmahlsfeiern durch Bereitstellung von Abendmahlsgeräten und Servietten sowie Brot und Wein; im Bedarfsfall muss sie oder er Erforderliches nachreichen,
 8. Reinigung und Aufbewahrung des Abendmahls- und Taufgerätes,
 9. Anstecken der Lieder an die Liedertafel, die ihr oder ihm bis spätestens zwei Stunden vor Gottesdienstbeginn mitgeteilt sein müssen,
 10. Austeilung und Einsammlung sowie ggf. Bereitstellung von Gesangbüchern bei Gottesdiensten, Taufen und Trauungen,
 11. Wechseln und Reinigen der Altardecken,
 12. Entgegennahme von Blumenschmuck nach den örtlichen Gebräuchen; die Kosten für den Blumenschmuck trägt die Kirchengemeinde,
 13. Anwesenheit bei Gottesdiensten und Amtshandlungen.
- (3) Zu den regelmäßigen Diensten können gehören:
1. Kehren und Reinhaltung des Fußbodens, der Teppiche, der Bänke und des Altars in der Kirche, soweit dies nicht von der Kirchengemeinde anderen Personen ganz oder teilweise übertragen ist; die erforderlichen Geräte und Reinigungsmittel sind von der Kirchengemeinde zur Verfügung zu stellen,
 2. Sorge für die Reinigung der Tischdecken, Handtücher, Gardinen u. Ä.,
 3. Reinigung der Säle sowie der Küche im Gemeindehaus,
 4. Reinhaltung der Toilettenanlagen der Kirche und des Gemeindehauses,
 5. Umstellung der Tische und Stühle im Gemeindehaus nach den Weisungen der oder des jeweils für die Sitzung Verantwortlichen,
 6. Reinhaltung der Anlage um die Kirche sowie der Außenanlage kirchlicher Gebäude, z. B.
 7. Kehren der Straße vor der Kirche sowie den kirchlichen Gebäuden,
 8. Schneeräumen und Streuen auf den Gehwegen, vor den Gebäudezugängen der Kirche und der kirchlichen Gebäude unter Beachtung der ortspolizeilichen Bestimmungen,
 9. Rasenmähen, Heckenschneiden u. Ä. bei der Kirche und den kirchlichen Gebäuden, mit Ausnahme des zur Dienstwohnung zählenden Gartens der Pfarrstelleninhaberin oder des Pfarrstelleninhabers und sonstiger Dienstwohnungen.
- (4) Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener hilft – soweit erforderlich – auch bei Gemeindeveranstaltungen mit, z. B. bei Alternachmittagen (Vorbereitung des Saales, Abräumen und Spülen des Geschirrs, Aufstellung des Projektors usw.).
- (5) Ihrer oder seiner Sorge sind weiterhin anvertraut:

1. Die Heizung und die wiederkehrende Reinigung des Staubgitters in der Heizungsanlage,
 2. die Pflege des beweglichen und unbeweglichen Inventars in Kirche und Gemeindehaus, die Pflege von Kunstgegenständen ist ausgenommen,
 3. Behebung, soweit zulässig, oder sofortige Meldung von Schäden an Gebäuden, Inventar oder Geräten.
- (6) Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener hilft den Pfarrämtern bei der Erledigung kleinerer Arbeiten, die im Interesse der Kirchengemeinde notwendig sind:
1. Ggf. Übernahme von Botengängen,
 2. Ggf. Führung von Zähllisten,
 3. Mithilfe beim Versand von Einladungen u. Ä.
- (7) Für kleinere Ausgaben bestimmter Art (Anschaffung von Putzmitteln etc.) kann das Presbyterium einen Handvorschuss bis in Höhe von 200 DM (102,26 Euro) bewilligen.
2Die Ausgaben sind nach drei Monaten gemäß den Rechnungsbelegen abzurechnen.

§ 3

Unfallverhütungsvorschriften

Die Kirchendienerin oder der Kirchendiener hat bei allen Arbeiten die Unfallverhütungsvorschriften der Verwaltungsberufsgenossenschaft zu beachten.

§ 4

Sonstige Aufgaben und örtliche Regelungen

§ 5

Schlussbestimmungen

1Über die ausdrücklich aufgeführten Aufgaben hinaus hat die Kirchendienerin oder der Kirchendiener auch andere anfallende Verrichtungen, die herkömmlich zu den Tätigkeiten einer Kirchendienerin oder eines Kirchendieners gehören, oder neu anfallende Aufgaben zu übernehmen, soweit dadurch die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht oder nur gelegentlich überschritten wird. 2Im Übrigen gehören Tätigkeiten, die in dieser Dienstanzweisung nicht genannt sind, nicht zu den Aufgaben der Kirchendienerin oder des Kirchendieners.

222.00

Vergütung der Kirchendienerinnen und Kirchendiener

Anlage 7

– gestrichen –

1. Tabelle zu den Richtlinien für die Vergütung der geringfügig beschäftigten Kirchendienerinnen und Kirchendiener im Bereich der Evangelischen Kirche der Pfalz ab 1. Januar 2002

Wochenarbeitszeit (inklusive Arbeits- Bereitschaft) Stunden	Gesamtvergütung je Monat									
	ab Dienstantritt Stufe 1 95 %		Nach 3 Jahren Stufe 2 100 %		Nach 6 Jahren Stufe 3 105 %		nach 9 Jahren Stufe 4 110 %		nach 12 Jahren Stufe 5 115 %	
	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%
1	35,44	37,30	74,60	78,33	82,06	85,79	89,52	93,25	96,98	100,71
2	70,87	111,90	149,20	186,50	223,80	261,10	298,41	335,71	373,01	410,31
3	106,31	177,18	248,05	313,33	378,61	443,89	509,17	574,45	639,73	705,01
4	141,74	223,80	335,71	447,61	559,52	671,43	783,33	895,24	1007,15	1119,06
5	177,18	283,49	425,24	567,00	710,61	854,21	997,82	1141,43	1285,04	1428,65
6	212,61	335,71	503,57	671,43	839,29	1007,15	1175,01	1342,87	1508,73	1674,59
7	248,05	378,61	567,00	752,70	937,40	1122,10	1306,80	1491,50	1676,20	1860,90
8	283,49	447,61	671,43	895,24	1119,06	1342,87	1566,69	1790,50	2014,31	2238,12
9	318,92	509,17	752,70	1007,15	1255,13	1503,11	1749,09	1995,07	2241,05	2487,03

Anmerkungen:

1. Ab einer Monatsvergütung von 322,11 Euro liegt keine geringfügige Beschäftigung vor. In diesem Falle ist ein Arbeitsverhältnis für voll/teilzeitbeschäftigte Kirchendienerinnen und Kirchendiener zu vereinbaren.

Bei Arbeitsverhältnissen ab einer Dauer von 12 Monaten ist wegen des Anspruchs auf Zuwendung (Weihnachtsgeld) und Urlaubsgeld die Monatsvergütung für eine geringfügige Beschäftigung schon bei rd. 293 Euro erreicht.

2. Der Berechnung der Vergütung liegt die Stundenvergütung aus Vergütungsgruppe VIII BAT (10,25 Euro) zugrunde.

3. Die Stundenvergütung für geringfügig beschäftigte Kirchendienerinnen/Kirchendiener ist die im Verhältnis der regelmäßigen Arbeitszeit einer(s) voll/teilzeitbeschäftigten Kirchendienerin/Kirchendieners (z. Zt. 46 Wochenstunden) zur regelmäßigen Arbeitszeit einer(s) vollbeschäftigten Angestellten (z. Zt. 38,5 Wochenstunden) umgerechnete Stundenvergütung aus Vergütungsgruppe VIII BAT.

4. Die Gesamtvergütung im Monat errechnet sich aus der Stundenvergütung für Kirchendienerinnen und Kirchendiener multipliziert mit dem Monatsfaktor 4,348 und der vereinbarten Wochenarbeitszeit.

5. Die Zuordnung zu den Stufen 1 bis 5 richtet sich nach der Beschäftigungszeit im kirchlichen Dienst. Sie staffelt sich wie folgt:
95 % ab Dienstantritt,

100 % nach einer Beschäftigungszeit von 3 Jahren,

105 % nach einer Beschäftigungszeit von 6 Jahren,

110 % nach einer Beschäftigungszeit von 9 Jahren,

115 % nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren.

