

# **Arbeitsrechtsregelung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (AR-G)**

**In der Fassung der Bekanntmachung vom 1. September 1999**

(GVBl. S. 113)

(zum 31. Dezember 2001 außer Kraft getreten,  
vgl. Artikel 5 der Arbeitsrechtsregelung Nr. 1/2002  
vom 27. Februar 2002, GVBl. S. 98)

## **Übergangsbestimmungen/Besitzstandsregelung**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die bis 31. Dezember 2001 auf der Grundlage der AR-G angestellt waren und deren Vergütung/Lohn sich durch die Übernahme in das Arbeitsverhältnis auf Grundlage des BAT bzw. des MTArb vermindert, erhalten zur Wahrung des Besitzstandes eine aufzehrbare Ausgleichszulage. <sup>2</sup>Die Ausgleichszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen der für Monat Dezember 2001 nach der Arbeitsrechtsregelung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zustehenden Vergütung und der für den Monat Januar 2002 ohne Änderung der persönlichen Verhältnisse nach dem BAT zustehenden Monatsvergütung bzw. nach dem MTArb zustehenden Monatslohn. <sup>3</sup>Die Ausgleichszulage ist zuwendungswirksam, stellt jedoch kein zusatzversicherungspflichtiges Entgelt dar.

(2) Nach dem 1. Januar 2002 eingetretene bzw. eintretende Vergütungserhöhungen allgemeiner oder persönlicher Art sind voll auf die Ausgleichszulage nach Absatz 1 anzurechnen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Januar 2002 und dem Tag der Veröffentlichung dieser Arbeitsrechtsregelung auf Grundlage der Arbeitsrechtsregelung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter begründet worden ist.

**Arbeitsrechtsregelung  
für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (AR-G)<sup>1</sup>  
in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. September 1999 (GVBl. S. 113), geändert  
durch Arbeitsrechtsregelung Nr. 2/2001 vom 13. Dezember 2001 (GVBl. 2002 S. 41)**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Stiftungen sowie ihrer Einrichtungen und Anstalten.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet auch beim Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden und seinen Mitgliedseinrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

(3) Als geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung gelten diejenigen, auf die

1. der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) gemäß § 3 Buchst. n BAT nach Maßgabe der AR-HAng bzw.
2. der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) nach Maßgabe der AR-Arb

keine Anwendung finden.

**§ 2**

**Schriftform**

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen; der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Für den Abschluss des Vertrags ist das vom Evangelischen Oberkirchenrat herausgegebene Formular zu verwenden.

**§ 3**

**Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit.

**§ 4**

**Arbeitszeit**

(1) Die Wochen- oder Monatsarbeitszeit ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(2) Die Vergütung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, welche als Vollbeschäftigte eine höhere als die in § 15 Abs. 1 BAT jeweils vorgesehene Wochenarbeitszeit abzuleisten hätten,

---

<sup>1</sup> vgl. auch gesonderte Übergangsbestimmungen auf Seite 7

ermäßigt sich im Verhältnis der in § 15 Abs. 1 BAT vorgesehenen Wochenarbeitszeit zu der für solche Vollbeschäftigte maßgeblichen Wochenarbeitszeit.

(3) „Die Wochenarbeitszeit wird für Religionslehrerinnen/Religionslehrer an Grund- und Hauptschulen nach dem für Lehrer an Grund- und Hauptschulen geltenden Unterrichtsdeputat, für Religionslehrerinnen/Religionslehrer an anderen Schularten nach dem für Lehrerinnen/Lehrer an Realschulen geltenden Unterrichtsdeputat ermittelt. „Für jede Unterrichtsstunde werden einschließlich der Vorbereitungszeit als Arbeitszeit bei Unterrichtserteilung an

1. Grund- und Hauptschulen 1,43 Stunden,
2. anderen Schulen 1,48 Stunden

zugrunde gelegt.

(4) „Die Wochenarbeitszeit für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wird nach Maßgabe der Arbeitsrechtsregelung zur Ermittlung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern ermittelt. „Für jede Deputatsstunde werden einschließlich der Vorbereitungszeit 1,674 Stunden zugrunde gelegt.

## § 5

### Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung richtet sich nach der der Tätigkeit entsprechenden Eingangsvergütungsgruppe der Vergütungsordnung des BAT (Anlage 1a und 1b zum BAT) oder des Vergütungsgruppenplans für kirchliche Mitarbeiter (Anlage zu § 5 AR-HAng), soweit dieser gemäß § 5 AR-HAng anzuwenden ist.

(2) Ist die Tätigkeit weder der Vergütungsordnung des BAT noch dem Vergütungsgruppenplan für kirchliche Mitarbeiter zuzuordnen, gilt die Eingangslohngruppe nach dem Lohngruppenverzeichnis zum MTArb.

## § 6

### Stundenvergütung, Verminderung bzw. Steigerung der Vergütung

(1) „Als Stundenvergütung werden zugrunde gelegt:

1. Für die unter § 5 Abs. 1 fallenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der im Vergütungstarifvertrag gemäß § 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT für die jeweilige Vergütungsgruppe festgelegte Satz,
2. für die unter § 5 Abs. 2 fallenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der gemäß § 27 Abs. 1 MTArb auf eine Stunde entfallende und im Monatslohntarifvertrag für die jeweilige Lohngruppe festgesetzte Anteil des Monatstabellenlohns.

„Sehen die Vergütungsverträge/Lohntarifverträge eine Einmalzahlung anstelle einer allgemeinen Erhöhung vor, die sich nicht auf die Stundenvergütung auswirkt, wird die Stundenvergütung bereits für den Zeitraum erhöht, für den die Einmalzahlung zusteht.

(2) Für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vermindert sich die Stundenvergütung wie folgt:

1. vor Vollendung des 16. Lebensjahres auf 65 v. H.,
2. nach Vollendung des 16. Lebensjahres auf 80 v. H.,

Das Lebensjahr gilt mit Beginn des Monats als vollendet, in den der Geburtstag fällt.

(3) Die nach Absatz 1 maßgeblichen Stundenvergütungen sind der Vergütung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zugrunde zu legen:

1. Mit 100 vom Hundert bei Dienstantritt,
2. mit 105 vom Hundert nach einer Beschäftigungszeit von 3 Jahren,
3. mit 110 vom Hundert nach einer Beschäftigungszeit von 6 Jahren,
4. mit 115 vom Hundert nach einer Beschäftigungszeit von 9 Jahren.

(4) Als Beschäftigungszeit zählt auch die bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Rechtsträger unabhängig von dessen Rechtsform verbrachte Tätigkeit.

## § 7

### Monatsvergütung

(1) Die Monatsvergütung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter richtet sich

1. nach der Wochen- und Monatsarbeitszeit,
2. nach der für die einzelnen Vergütungsgruppen/Lohngruppen jeweils festgelegten Stundenvergütung und
3. nach der Beschäftigungszeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst.

(2) Die Höhe der Monatsvergütung errechnet sich

1. aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit oder nach § 4 Abs. 3 oder 4 ermittelten, multipliziert mit dem Faktor 4,348, multipliziert mit der Stundenvergütung (Vomhundertsatz gemäß § 6 Abs. 3) der nach § 5 maßgebenden Vergütungsgruppe/Lohngruppe;
2. für Kirchendienerinnen/Kirchendiener und Hausmeisterinnen/Hausmeister an Gemeindezentren und vergleichbar genutzten Gebäuden aus der nach Nummer 1 ermittelten Monatsvergütung multipliziert mit dem Faktor 38,5/48,125;
3. für Religionslehrerinnen/Religionslehrer aus der nach Nummer 1 ermittelten Monatsvergütung, wobei sich die Wochenarbeitszeit aus dem arbeitsvertraglich vereinbarten Unterrichtsdeputat multipliziert mit dem Arbeitszeitmaß nach § 4 Abs. 3 errechnet;

die hiernach ermittelte Wochenarbeitszeit ist kaufmännisch auf Zehntel-Stunden zu runden;

4. für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nach der gemäß § 6 Abs. 2 verminderten Vergütung.
- (3) Die Tabelle für Stundenvergütungen/Stundenlöhne wird nach Abschluss neuer Vergütungstarifverträge/Lohntarifverträge im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden durch den Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe jeweils neu bekannt gegeben.
- (4) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten Zeitzuschläge in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der AR-HAng bzw. AR-Arb.
- (5) Die Auszahlung der Monatsvergütung erfolgt in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der AR-HAng.

## § 8

### Einzelvergütung

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen nur gelegentlicher (z. B. zur Aushilfe) oder auf bestimmte Einzelleistungen (z. B. Orgelspiel bei Kasualien) beschränkter Beschäftigung eine Monatsvergütung nicht erhalten können oder die nur kurzfristig i. S. v. § 8 SGB IV beschäftigt sind, werden entsprechend den vereinbarungsgemäß geleisteten Arbeitsstunden nach der gemäß § 5 Abs. 1 maßgebenden Vergütungsgruppe der Tabelle der Stundenvergütungen Stufe 1 vergütet bzw. nach den gemäß § 5 Abs. 2 maßgebenden Lohngruppen der Tabelle für Stundenvergütung Stufe 1 entlohnt.
- (2) Schüler und Schülerinnen bzw. Studenten und Studentinnen, die während der Schul- bzw. Semesterferien kurzfristig beschäftigt werden, erhalten anstelle der Stundenvergütung nach Absatz 1 Satz 1 und 2 die ortsübliche Vergütung, mindestens jedoch 60 % der entsprechenden Stundenvergütung.
- (3) Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern sollen hierbei die pauschalen Zeitsätze nach Anlage 1 zugrunde gelegt werden.
- (4) Im Übrigen findet diese Arbeitsrechtsregelung für unter Absatz 1 fallende Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter keine Anwendung.

## § 9

### Jahresvergütung

- (1) 1Die Vergütung der Kirchenrechnerinnen/Kirchenrechner richtet sich nach der Zahl der jährlichen Kassenbucheintragen. 2Ihre Höhe bestimmt sich danach, ob die Kirchenrechnerin/der Kirchenrechner lediglich die Kassen- und Rechnungsführung oder die Rechnungsstellung oder beide Aufgaben zusammen übernommen hat.
- (2) Die Einzelvergütung beträgt je Kassenbucheintrag

1. für Kassen- und Rechnungsführung und Rechnungsstellung 2,20 Euro,
  2. für Kassen- und Rechnungsführung (ohne Rechnungsstellung) 1,65 Euro,
  3. für Rechnungsstellung (ohne Kassen- und Rechnungsführung) 1,10 Euro.
- (3) Im Übrigen gelten für die Kirchenrechnerinnen/Kirchenrechner die §§ 2, 3, 12, 14.

## **§ 10**

### **Krankenbezüge**

Bei unverschuldeter Dienstverhinderung, insbesondere durch Krankheit, wird die Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen weitergewährt, längstens jedoch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 11**

### **Fortzahlung der Vergütung an Feiertagen, Urlaub, Sonderurlaub**

- (1) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten Vergütung für die Arbeitsstunden, die durch gesetzliche Feiertage ausfallen.
- (2) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten einen jährlichen Erholungsurlaub und eine Urlaubsvergütung in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der AR-HAng.
- (3) Der Erholungsurlaub der Kirchendienerinnen/Kirchendiener und Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker ist so zu wählen, dass auf sechs Werktage nicht mehr als ein freier Sonntag und kein freier Sonntag auf einen kirchlichen Hauptfeiertag fällt.
- (4) Der Urlaubsanspruch der Religionslehrerinnen/Religionslehrer ist durch die allgemeinen Schulferien abgegolten.
- (5) <sup>1</sup>Als Ausgleich für den Sonntagsdienst ist in jeder Woche ein Werktag dienstfrei. <sup>2</sup>Feiertagsdienst ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen.
- (6) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten für verordnete Kur- oder Heilverfahren Sonderurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der AR-HAng.

## **§ 12**

### **Zuwendung/Jubiläumszuwendung**

- (1) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der AR-HAng.
- (2) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten für die Zeit ihrer Tätigkeit eine Jubiläumszuwendung in Höhe der Hälfte der Jubiläumszuwendung einer/eines Vollbeschäftigten in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der AR-HAng.

**§ 12a****Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter verfallen innerhalb der in der AR-HAng festgelegten Fristen.

**§ 12b****Pauschalbesteuerung**

Bei einer pauschalen Besteuerung nach § 40a EStG sind die abgeführte pauschale Lohn- und Kirchenlohnsteuer sowie weitere Abgaben, deren Bemessungsgrundlage die pauschale Lohnsteuer ist, von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter zu tragen; bei kurzfristiger Beschäftigung im Sinne von § 40a Abs. 1 EStG jedoch nur in Höhe des Pauschalsteuersatzes nach § 40a Abs. 2 EStG.

**§ 12c****Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Ausscheiden aus  
AR-HAng bzw. AR-Arb**

1 Findet nach einem Ausscheiden aus einem Rechtsverhältnis nach der AR-HAng bzw. AR-Arb die AR-G Anwendung, bleibt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter in der bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert. 2 Ist die Vergütung bzw. der Lohn nach AR-G geringer als nach der AR-HAng bzw. der AR-Arb, wird eine aufzehrbare, zuwendungswirksame Ausgleichszulage gewährt, auf die alle künftigen Erhöhungen voll angerechnet werden.

**§ 13****Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) 1 Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluss des Kalendermonats gekündigt werden, soweit gesetzliche Bestimmungen keine längere Kündigungsfrist vorsehen. 2 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(2) 1 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der/die nebenberufliche Mitarbeiter/in das 65. Lebensjahr vollendet hat. 2 Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit findet § 59 BAT entsprechend Anwendung. 3 Der/Die Mitarbeiter/in, dessen/deren Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder Satz 2 geendet hat, kann in einem jeweils auf höchstens zwei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden.

## § 14

### Geltung des BGB

Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die §§ 611 bis 630 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

## Übergangsbestimmungen

### § 1

#### Besitzstandsregelung für Arbeiter

(1) 1Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 1991 auf der Grundlage der AR-Arb angestellt waren und deren Arbeitsverhältnis sich in Vollzug des 51. Änderungs-  
tarifvertrags zum MTL II vom 24. April 1991 ab 1. Januar 1992 nach dieser Arbeitsrechts-  
regelung richtet, erhalten ab dem genannten Zeitpunkt eine aufzehrbare Ausgleichszulage.  
2Die Ausgleichszulage ergibt sich aus der Differenz zwischen dem für den Monat Dezem-  
ber 1991 zustehenden Monatslohn und der für den Monat Januar 1992 ohne Änderung der

---

#### 1 § 622 BGB lautet:

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart worden ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. 1wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. 2Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.



persönlichen Verhältnisse zustehenden Monatsvergütung. Die Ausgleichszulage ist zuwendungswirksam.

(2) Nach dem 1. Januar 1992 eintretende bzw. eingetretene Vergütungserhöhungen allgemeiner oder persönlicher Art sind voll auf die Ausgleichszulage nach Absatz 1 anzurechnen.

(3) 1Soweit die Ausgleichszulage dadurch entstanden ist, dass für kindergeldberechtigende Kinder durch die Neuregelung der Anspruch auf Sozialzuschlag entfällt, ist die Ausgleichszulage für die Zeit weiterzuzahlen, für die der Kindergeldanspruch für das betreffende Kind besteht. 2Waren am 1. Januar 1992 mehrere kindergeldberechtigende Kinder vorhanden, ist mit dem Wegfall der Kindergeldberechtigung für ein Kind der Differenzbetrag für die noch vorhandenen kindergeldberechtigende Kinder anteilig weiterzuzahlen.

## § 2

### Anrechnung von Jubiläumsdienstzeiten

Bei den unter diese Arbeitsrechtsregelung fallenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1992 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Januar 1993 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, wird die vor dem 1. Januar 1993 zurückgelegte Jubiläumsdienstzeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn diese Arbeitsrechtsregelung bereits seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

#### Anlage 1 zu § 8 Abs. 3 AR-G

1Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern werden hierbei folgende pauschale Zeitansätze (Deputatsstunden) zugrunde gelegt:

- |    |  |              |
|----|--|--------------|
| 1. | für einen Hauptgottesdienst mit oder ohne Abendmahl  | 1,75 Std.,   |
| 2. | für Hauptgottesdienste mit oder ohne Abendmahl am selben Tag mit denselben Liedern   | je 1,5 Std., |
| 3. | für einen sonstigen Gottesdienst (zum Beispiel Frühgottesdienst, selbständiger Abendmahls-gottesdienst, Taufe, Trauung Beerdigung) | 1,25 Std.,   |
| 4. | für eine Abendmahlsfeier oder Taufe im Anschluss an einen Gottesdienst   | 0,5 Std.,    |
| 5. | für eine Chorprobe:  |              |
|    | bei einer Dauer der Probe bis zu 1,5 Std.  | 2,0 Std.,    |
|    | von mehr als 1,5 Std.  | 2,25 Std.,   |
| 6. | für eine Chorleitung im Gottesdienst   | 1,0 Std.,    |

7. für eine Solistenbegleitung und Probe mit Solisten 1,25 Std.,
8. für eine kirchenmusikalische Veranstaltung der tatsächliche Zeitbedarf unter Beachtung der Obergrenzen nach § 6 Abs. 2.

2Für jede Deputatsstunde werden einschließlich der Vorbereitungszeit 1,674 Stunden zugrunde gelegt.