

# Dienstvertragsordnung

Vom 16. Mai 1983

KABL. 1983, S. 65, in der Fassung der Bekanntmachung der 61. Änderung vom 10. Juni 2008, KABL. 2008, S. 70, zuletzt geändert durch die 111. Änderung vom 4. Dezember 2024, KABL. 2025, S. 14

## Inhaltsverzeichnis

### Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
- § 3 Grundlegende Pflichten
- § 4 Kirchlicher Dienst

### Abschnitt II Kirchliche Bestimmungen zum TV-L

- § 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 6 Probezeit
- § 7 Gelöbnis
- § 8 Schweigepflicht
- § 9 Belohnungen und Geschenke
- § 10 Schadenshaftung
- § 11 Arbeitszeit
- § 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Überstunden
- § 13 Bereitschaftszeiten
- § 14 Arbeitszeitkonto
- § 15 Eingruppierung
- § 15a Besondere Regelungen für die Eingruppierung der Kirchenmusikerinnen
- § 16 Stufen der Entgelttabelle, Einzelentgelt für Amtshandlungen und Vertretungsentgelt für Kirchenmusikerinnen
- § 16a Übergangsregelungen zur Anwendung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Inselzulage
- § 19 Jahressonderzahlung
- § 20 Anerkennung besonderer Treue
- § 21 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 21a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

- § 21b Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig und in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg
- § 22 Erholungsurlaub
- § 23 Arbeitsbefreiung
- § 24 (aufgehoben)
- § 25 Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses
- § 26 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 27 Ausschlussfrist
- § 27a (aufgehoben)

**Abschnitt III Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen**

- § 28 PKW-Fahrer-TV-L
- § 28a TV EntgO-L

**Abschnitt IV Ergänzende kirchliche Bestimmungen**

- § 29 Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz
- § 30 Außerordentliche Kündigung
- § 31 Entgeltumwandlung
- § 31a Entgeltumwandlung für Sachleistungen

**Abschnitt V Fahrtkostenzuschüsse**

- § 32 Fahrtkostenzuschuss im öffentlichen Personennahverkehr
- § 33 Fahrtkostenzuschuss für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen

**Abschnitt VI Notlage**

- § 34 Notlagenregelung

**Abschnitt VII Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 35 Anwendung der AVR.DD
- § 36 Inkrafttreten

**Anlagen**

**Vorbemerkung zu den Anlagen 4 und 5**

**Anlage 1 (zu §§ 2 und 26)**

**Anlage 2 (zu § 15a)**

**Entgeltordnung zur DienstVO**

**Anlage 3 (zu § 2 Abs. 8)**

**Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen**

**Anlage 4 (zu § 5 Nr. 1)**

**Dienstvertrag**

**Anlage 4a (zu § 5 Nr. 1)**

**Dienstvertrag**

- Anlage 5 (zu § 5 Nr. 1)**
  - Nachtrag zum Dienstvertrag**
- Anlage 5 a (zu § 5 Nr. 1)**
  - Nachtrag zum Dienstvertrag**
- Anlage 6 (zu § 2 Abs. 5)**
  - Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen**
- Anlage zur Sicherungsordnung**
- Anlage 7 (zu § 2 Abs. 6)**
  - Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik**
- Anlage 8 (zu § 2 Abs. 7)**
  - Regelung für Mitarbeiterinnen, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder aufgrund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen**
- Anlage 9 (zu § 2 Abs. 9)**
  - Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst**
- Anlage 10 (zu § 2 Absatz 10)**
  - Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie**

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

Vorbemerkung: Die in dieser Dienstvertragsordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. <sup>2</sup>Anstellungsträger im Sinne dieser Dienstvertragsordnung sind die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) <sup>1</sup>Werden Ordinierte im privatrechtlichen Dienstverhältnis mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragt, die in der Regel Pfarrerinnen übertragen werden, so gelten für ihre dienstlichen Pflichten die für Pfarrerinnen geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nicht kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist; dies gilt auch für die Bemessung der Arbeitszeit und den Anspruch auf Urlaub. <sup>2</sup>Die Wohnungsausgleichsregelungen in § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 35 Abs. 3 des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sind bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen entsprechend anzuwenden. <sup>3</sup>Im Übrigen richten sich Rechte und Pflichten von Ordinierten im privatrechtlichen Dienstverhältnis nach den für Mitarbeiterinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis sonst geltenden Bestimmungen.

(3) Mit vorheriger Genehmigung der jeweils zuständigen obersten Behörde (§ 31 des Mitarbeitergesetzes) können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

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

(5) Die Rechtsverhältnisse

- a) der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz,
- b) der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes und
- c) der Praktikantinnen für den Beruf

- der Diakonin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der landeskirchlichen Anerkennung als Diakonin vorauszu-gehen hat,
- der Sozialarbeiterin, der Sozialpädagogin und der Heilpädagogin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin oder Heilpädagogin vorauszu-gehen hat,
- der Erzieherin und der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/ Erzieher oder Kinderpflegerin vorauszu-gehen hat,

bestimmen sich nach einer besonderen Arbeitsrechtsregelung.

## § 2

### Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) <sup>1</sup>Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

<sup>2</sup>Die Bestimmungen der den TV-L ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge sind in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, sofern sie in der Anlage 1 aufgeführt sind und soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Absatz 1 gilt auch für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung – geringfügig beschäftigt sind, soweit im V. Abschnitt nicht etwas anderes geregelt ist.

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

(4) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 wird in den amtlichen Verkündungsblättern der beteiligten Kirchen abgedruckt; sie können auch auszugsweise abgedruckt werden.

<sup>2</sup>Mit Zustimmung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission kann vom Abdruck abgesehen oder nur die Fundstelle veröffentlicht werden.

(5) Die Regelungen über die Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ergeben sich aus Anlage 6.

(6) Die Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ergibt sich aus Anlage 7.

(7) Die Regelung für Mitarbeiterinnen, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder aufgrund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen, ergibt sich aus Anlage 8.

(8) Bei den Dienstverhältnissen mit Mitarbeiterinnen in Diakonie- und Sozialstationen kann von den Bestimmungen des TV-L und den zusätzlichen Regelungen nach Maßgabe der Anlage 3 abgewichen werden.

(9) Die Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst ergeben sich aus Anlage 9.

(10) Die Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie ergeben sich aus Anlage 10.

### § 3

#### Grundlegende Pflichten

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist an Bekenntnis und Recht der beteiligten Kirchen gebunden. <sup>2</sup>Sie ist in ihrem dienstlichen Handeln und in ihrer Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. <sup>3</sup>Den ihr anvertrauten Dienst hat sie treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet; sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. <sup>2</sup>Sie hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben.

(3) Die Mitarbeiterin darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Auftrag tritt oder wenn sie durch die Unterstützung in der Ausübung ihres Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Die Mitarbeiterin hat ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

(5) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin hat ein Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen, wenn der Anstellungsträger das Führungszeugnis verlangt und die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 erfüllt sind. <sup>2</sup>Soweit bei der Einholung des Führungszeugnisses Kosten entstehen, trägt diese der Anstellungsträger.

*Anmerkung zu § 3 Abs. 5:*

*Von der Befugnis nach Satz 1 darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden*

**§ 4**

**Kirchlicher Dienst**

(1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen,

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder.

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

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

**Abschnitt II**

**Kirchliche Bestimmungen zum TV-L**

**§ 5**

**Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag**

§ 2 Abs. 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 4, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5 abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzuleisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

**§ 6**

**Probezeit**

§ 2 Abs. 4 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

**§ 7**

**Gelöbnis**

§ 3 Abs. 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1Die Mitarbeiterin hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor der zuständigen Vertreterin des Anstellungsträgers abzulegen. 2Die Vertreterin des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihr und der Mitarbeiterin zu unterschreiben ist.

**§ 8**

**Schweigepflicht**

Anstelle des § 3 Abs. 2 TV-L wird bestimmt:

1Die Mitarbeiterin hat Verschwiegenheit über die ihr bei Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift oder den Anstellungsträger angeordnet ist. 2Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

**§ 9**

**Belohnungen und Geschenke**

Anstelle des § 3 Abs. 3 TV-L wird bestimmt:

Es finden die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich der jeweiligen beteiligten Kirche geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

**§ 10**

**Schadenshaftung**

§ 3 Abs. 7 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Es finden die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich der jeweiligen beteiligten Kirche geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

## § 11 Arbeitszeit

(1) Anstelle des § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L wird bestimmt:

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden.

(1a) Abweichend von Absatz 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen, die Konfirmandenunterricht erteilen und in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4 oder in der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 7 der Anlage 2 Abschnitt C eingruppiert sind, das Zweifache der zu leistenden Dauer des Konfirmandenunterrichts.

(2) § 6 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. <sup>2</sup>Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

(3) Anstelle des § 6 Abs. 11 TV-L wird bestimmt:

Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden.

(4) Die Dienstumfänge für Kirchenmusikerinnen in den Entgeltgruppen 2 bis 6 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.

*Anmerkung zu § 11 Absatz 4 Nummer 5:*

*Dauert die Chorprobe eines Kinder- oder Jugendchores weniger als 90 Minuten, wird der Dienstumfang nach Nummer 5 entsprechend anteilig berechnet.*

*Anmerkung zu § 11 Absatz 4 Nummer 6:*

*Ist die Chorleiterin im selben Gottesdienst auch als Organistin eingesetzt, werden für die Chorleitung – neben dem Dienstumfang für den Organistendienst – lediglich 1,50 Stunden als Dienstumfang berücksichtigt.*

#### *Vorsängerdienst*

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

#### *Organistendienst bei Amtshandlungen*

- |    |  |           |
|----|--|-----------|
| 8. | Amtshandlungen mit einer Dauer von bis zu 45 Minuten   | 2,00 Std. |
| 9. | Amtshandlungen mit einer Dauer von mehr als 45 Minuten | 3,25 Std. |

(5) <sup>1</sup>Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 4 gilt: Die Gesamtzahl der für die einzelnen Dienstarten im Kalenderjahr regelmäßig anfallenden Dienste wird mit der entsprechenden Stundenzahl multipliziert. <sup>2</sup>Die ermittelten Ergebnisse für die verschiedenen Dienste werden zusammengezählt. <sup>3</sup>Das Gesamtergebnis wird durch die Zahl 52 geteilt. <sup>4</sup>Das Ergebnis ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

*Anmerkung zu § 11 Absatz 4 und 5:*

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

### 3. Vorsängerdienst

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

## § 12

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Überstunden

§ 8 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Anstelle des § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a und Abs. 2 TV-L wird bestimmt: <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. <sup>2</sup>Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde eineinviertel Stunden. <sup>3</sup>Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Tabellenentgelt und die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>4</sup>Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so erhält die Mitarbeiterin je Stunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4, zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L. <sup>5</sup>Auf einem nach § 10 TV-L eingerichteten Arbeitszeitkonto werden die Überstunden gemäß Satz 2 berücksichtigt.
2. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b bis f TV-L ist nur auf Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiterinnen in Heimen und auf Mitarbeiterinnen in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 11 Abs. 2 Nr. 2 nicht angewandt werden können.
3. Für Mitarbeiterinnen, denen die Aufgaben der Krankenhausseelsorge übertragen sind, wird bestimmt:
  - a) Anstelle des § 8 Abs. 5 Sätze 1 bis 4 TV-L wird bestimmt:  
Für eine angeordnete Rufbereitschaft werden der Mitarbeiterin je angefangene Stunde der Rufbereitschaft 7,5 Minuten als Arbeitszeit angerechnet.
  - b) § 8 Abs. 5 Sätze 5 bis 8 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:  
Soweit auf das Entgelt für Überstunden und etwaige Zeitzuschläge verwiesen wird, findet § 8 TV-L nach den Maßgaben des § 12 DienstVO Anwendung.

- c) Im Übrigen finden die Vorschriften des § 6 TV-L in Verbindung mit § 11 Dienst-VO, des § 7 TV-L und des § 8 TV-L in Verbindung mit § 12 DienstVO Anwendung.

### **§ 13**

#### **Bereitschaftszeiten**

§ 9 Abs. 2 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Wort „Personalvertretungsgesetzes“ wird durch das Wort „Mitarbeitervertretungsgesetzes“ ersetzt.

### **§ 14**

#### **Arbeitszeitkonto**

§ 10 Abs. 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Satz 2 findet keine Anwendung.

### **§ 15**

#### **Eingruppierung**

1. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen richtet sich nach der Anlage 2, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.
2. Die Tätigkeitsmerkmale für Logopäden des Teils II Abschnitt 10.6 der Anlage A zum TV-L sind auch auf die Dienstverhältnisse der Sprachtherapeuten anzuwenden.
3. Die Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil II Abschnitt 20.6 der Anlage A zum TV-L ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorglich-bewahrende Tätigkeit gilt.
4. Mitarbeiterinnen, die in der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert sind, erhalten eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F zum TV-L Abschnitt I Nr. 5.

### **§ 15a**

#### **Besondere Regelungen für die Eingruppierung der Kirchenmusikerinnen**

(1) Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst, die in ihrem Dienstverhältnis am 1. Juli 2010 in die Anlage 2 Abschnitt A übergeleitet wurden, erhalten ihr Entgelt nach den Maßgaben der Absätze 2 bis 5.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen nach Absatz 1, die einer niedrigeren Entgeltgruppe als der bisherigen zugeordnet werden, erhalten eine dynamische Besitzstandszulage, so lange die Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem neuen Tabellenentgelt. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich ab dem 1. Juli 2010 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe sowie bei allgemeinen Entgeltanpassungen

um die Hälfte des Erhöhungsbetrages des für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatzes.

(3) 1Mitarbeiterinnen, die vor dem 1. Januar 2009 eingruppiert wurden, erhalten mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt einschließlich eventueller Zulagen als Besitzstand unverändert weiter. 2Die Beträge nehmen an allgemeinen Entgeltnpassungen teil. 3Ausstehende Stufenaufstiege nach den §§ 16 und 17 TV-L bleiben unberührt.

(4) 1Werden Mitarbeiterinnen ab dem 1. Juli 2010 in einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, entfallen zum Zeitpunkt der Höhergruppierung alle als Besitzstand gewährten Zulagen. 2Liegt das neue Tabellenentgelt unter dem bisherigen Entgelt, so erhalten die Mitarbeiterinnen eine statische persönliche Zulage. 3Die persönliche Zulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem aufgrund der neuen Eingruppierung maßgeblichen neuen Tabellenentgelt gemäß § 17 Abs. 4 TV-L zuzüglich etwaiger Zulagen nach Anlage 2 und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich der bislang als Besitzstandszulage gezahlten Zulagen. 4Die persönliche Zulage reduziert sich bei allgemeinen Entgeltnpassungen jeweils um die Hälfte des Erhöhungsbetrages.

*Anmerkung zu § 15a Absatz 4 Satz 1:*

Zulagen im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung sind Funktionszulagen, nach den Bestimmungen der Anlage 1 Sparte D Abschnitt I bis III der DienstVO-1983 und Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 ARR-Ü-Konf.

*Anmerkung zu § 15a Absatz 4 Satz 2:*

Das neue Tabellenentgelt umfasst auch den Garantiebtrag gem. § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L.

(5) Übertarifliche Eingruppierungen bleiben von den Regelungen der Absätze 1 bis 4 unberührt.

## § 16

### **Stufen der Entgelttabelle, Einzelentgelt für Amtshandlungen und Vertretungsentgelt für Kirchenmusikerinnen**

(1) § 16 Abs. 2 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Das Datum „31. Januar 2010“ wird durch das Datum „31. März 2012“ ersetzt.
2. Ein Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) ist ein Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L.

(2) Anstelle des § 16 Abs. 2a TV-L wird bestimmt:

Der Anstellungsträger kann bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst (§ 4) oder im öffentlichen Dienst die bei dem vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen der DienstVO, der ARR-Ü-

Konf, des TV-L, des TVÜ-Länder, eines vergleichbaren Tarifvertrages oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt; § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bleibt unberührt.

(3) § 16 Absatz 5 Satz 1 TV-L ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden kann.

(4) 1Für die Dienstverhältnisse mit Kirchenmusikerinnen über Amtshandlungen und Vertretungen findet § 16 TV-L keine Anwendung. 2Die Kirchenmusikerin erhält ein Einzelentgelt.

3Das Einzelentgelt bemisst sich nach

1. dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts
  - a) der Entgeltgruppe 13 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung,
  - b) der Entgeltgruppe 11 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit B-Kirchenmusikprüfung,
  - c) der Entgeltgruppe 6 Stufe 3 für Kirchenmusikerinnen mit C-Kirchenmusikprüfung,
  - d) der Entgeltgruppe 4 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit D-Kirchenmusikprüfung,
  - e) der Entgeltgruppe 2 Stufe 1 für Kirchenmusikerinnen ohne Kirchenmusikprüfung, höchstens jedoch der Entgeltgruppe, die der jeweiligen Stellenbewertung entspricht (A-, B- oder C-Stelle), und
2. dem jeweiligen Dienstumfang gemäß § 11 Absatz 4.

(5) Auf Dienstverhältnisse, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet sind, findet § 16 TV-L keine Anwendung. Die Mitarbeiterinnen erhalten ein Entgelt nach der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

#### **Niederschriftserklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zu § 16 Absatz 2 TV-L:**

In der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission besteht Einigkeit, dass in den Fällen, in denen sich bei einem Tätigkeitsmerkmal durch das Inkrafttreten der Entgeltordnungen zur DienstVO und zum TV-L eine höhere Entgeltgruppenzuordnung ergibt, die bisher in diesem Tätigkeitsmerkmal verbrachte Zeit der Berufstätigkeit, einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Absatz 2 TV-L ist.

## § 16a

### Übergangsregelungen zur Anwendung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

(1) Im Zusammenhang mit der Einführung von Entgeltgruppenzulagen für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. Januar 2017 (§ 1 Nrn. 15 bis 17 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L) gilt folgende Übergangsregelung: Mitarbeiterinnen im Sinne von § 22a Absatz 2 ARR-Ü-Konf, die einen Antrag nach § 22a Absatz 3 ARR-Ü-Konf nicht gestellt haben, erhalten eine Entgeltgruppenzulage im Sinne von Anlage F Abschnitt I Nrn. 12 bis 14 zum TV-L, wenn sie bei Anwendung von § 12 TV-L nach einer der in § 1 Nrn. 15 bis 17 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L aufgeführten Fallgruppen des Teils II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert wären.

(2) Im Zusammenhang mit der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage B zum TV-L) und KR 9a bis KR 11a (Anlage C zum TV-L) zum 1. Januar 2018 gelten folgende Übergangsregelungen:

- a) Für am 1. Januar 2018 vorhandene Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage B zum TV-L) bzw. der Entgeltgruppen KR 9a bis KR 11a (Anlage C zum TV-L) wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Mitarbeiterinnen erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2, 3 und 6 ARR-Ü-Konf gelten entsprechend.
- b) Für am 1. Januar 2018 vorhandene Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3 wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 4 zuzüglich des Erhöhungsbetrages nach Anlage B zum TV-L niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, verbleiben die Mitarbeiterinnen in ihrer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe; § 6 Absatz 4 Sätze 2, 3 und 6 ARR-Ü-Konf gelten entsprechend.

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) § 17 Abs. 2 TV-L findet keine Anwendung.

(2) *(aufgehoben)*

(3) *(aufgehoben)*

## § 18

### Inselzulage

§ 19 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- (1) 1Mitarbeiterinnen, die auf einer Nordseeinsel tätig sind, erhalten mit Rücksicht auf die erhöhten Lebenshaltungskosten eine Zulage in Höhe von 200 Euro monatlich (Inselzulage). 2Die Zulage ist für den Monat Dezember doppelt zu gewähren.
- (2) 1Für ein Kind, für das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde, wird neben der Zulage nach Absatz 1 Satz 1 auf Antrag ein Kinderbetrag von 130 Euro monatlich gewährt, wenn und solange das Kind eine weiterführende allgemeinbildende Schule oder Sonderschule besucht und aus diesem Grunde mangels vorhandener Schulen auf der Nordseeinsel auf dem Festland untergebracht werden muss; dies gilt entsprechend für den Besuch einer berufsbildenden Schule, die einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden schulischen Abschluss vermittelt. 2Besucht das Kind eine staatlich anerkannte Ersatzschule dieser Art auf der Nordseeinsel und ist dafür Schulgeld zu zahlen, so wird auf Antrag ein Kinderbetrag bis zu 130 Euro monatlich gewährt. 3Der Kinderbetrag nach Satz 2 darf den Betrag des monatlich zu zahlenden Schulgelds nicht überschreiten; bei mehreren Kindern ist dabei von dem insgesamt monatlich zu zahlenden Schulgeld unter Berücksichtigung von Geschwisterermäßigungen auszugehen. 4Wird im Hinblick auf die Aufwendungen für den Schulbesuch eine Leistung auf Grund anderer Vorschriften gewährt oder besteht darauf ein Rechtsanspruch, so ist diese auf den Kinderbetrag nach Satz 1 oder 2 anzurechnen.

## § 19

### Jahressonderzahlung

(1) § 20 Absatz 2 TV-L ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen in den

Entgeltgruppen	ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 4	76,39 v.H.
5 bis 8	77,00 v.H.
9a bis 11	63,20 v.H.
12 und 13	35,32 v.H.
14 und 15	21,38 v.H.

2. Nummer 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen, die unter den Geltungsbereich des § 44 TV-L fallen.

(2) <sup>1</sup>Bei der Anwendung des § 20 Abs. 4 TV-L gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Dienstverhältnis im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung verbraucht wurden, als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 1 TV-L). <sup>2</sup>Mehrere Dienstverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

## § 20

### **Anerkennung besonderer Treue**

(1) <sup>1</sup>Anstelle des § 23 Abs. 2 TV-L wird bestimmt: <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin erhält einmalig bei Vollendung einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 25 Nr. 2 von 10 Jahren eine Treueleistung in Form eines zusätzlichen Erholungsurlaubs in Höhe von 2 Arbeitstagen. <sup>3</sup>Bei der Vollendung einer Beschäftigungszeit von jeweils weiteren 10 Jahren erhöht sich der zusätzliche Erholungsurlaub nach Satz 1 um jeweils 2 Arbeitstage. <sup>4</sup>Die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 22 DienstVO in Verbindung mit § 26 TV-L finden entsprechende Anwendung. <sup>5</sup>Der zusätzliche Erholungsurlaub nach den Sätzen 1 bis 3 beträgt mindestens einen Arbeitstag.

(2) Der zusätzliche Erholungsurlaub nach Absatz 1 bleibt bei der Berechnung des Gesamturlaubs im Sinne des § 27 Absatz 4 TV-L unberücksichtigt.

## § 21

### **Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Anstelle des § 25 TV-L wird bestimmt:

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

## § 21a

### **Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers**

(1) Die Mitarbeiterin beteiligt sich an dem vom Anstellungsträger zu entrichtenden Pflichtbeitrag zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers mit einem Eigenanteil am Pflichtbeitrag in Höhe von 50 v. H. des 4 v. H. ihres Zusatzversorgungsfähigen Entgelts übersteigenden Betrags, höchstens jedoch bis zu einem Pflichtbeitrag von insgesamt 6 v. H. ihres Zusatzversorgungsfähigen Entgelts.

(2) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger hat die Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin abzuführen. <sup>2</sup>Die Beteiligung

der Mitarbeiterin wird vom Anstellungsträger vom Arbeitsentgelt einbehalten. <sup>3</sup>Die Beteiligung der Mitarbeiterin erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

(3) Der Mitarbeiterin wird unter Bezugnahme auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt.

(4) Der Anspruch der Mitarbeiterin nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen.

(5) Der Anspruch der Mitarbeiterin nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

## § 21b

### **Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig und in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg**

(1) <sup>1</sup>Die zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) festgesetzten Beiträge in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Mitarbeiterinnen führen die Anstellungsträger – einschließlich des von der Mitarbeiterin zu tragenden Anteils – an die EZVK ab. <sup>2</sup>Die jeweilige Höhe und der zulässige Höchstbetrag des von der Mitarbeiterin zu tragenden Anteils ergeben sich aus der Satzung der EZVK in ihrer jeweiligen Fassung. <sup>3</sup>Die Anteile der Mitarbeiterinnen behalten die Anstellungsträger von deren Entgelten ein.

(2) <sup>1</sup>Soweit die EZVK für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, tragen diese die Anstellungsträger alleine. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden unter der Voraussetzung satzungsrechtlicher Zulässigkeit seitens der EZVK von der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger je zur Hälfte getragen. <sup>3</sup>Die Pflicht der Beteiligung der Mitarbeiterin an dem Beitrag entfällt jedoch, sofern dieser 6 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts übersteigt. <sup>4</sup>In Anwendung von Absatz 1 behalten die Finanzierungsanteile der Mitarbeiterinnen die Anstellungsträger von deren Entgelten ein und leisten sie an die EZVK nach Maßgabe ihrer Satzung.

(3) Die Beteiligung der Mitarbeiterin nach Absatz 2 erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin Ansprüche auf Bezüge (Arbeitsentgelt, Urlaubsentgelt, Entgeltfort-

zahlung während Krankheit) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

(4) 1Der Mitarbeiterin wird unter Bezugnahme auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, bei einer Beteiligung nach Absatz 2 gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt. 2Der Anspruch der Mitarbeiterin gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

(5) 1Die Mitarbeiterin kann hinsichtlich einer Beteiligung nach Absatz 2 gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, sofern die Satzung der EZVK diese Möglichkeit vorsieht. 2Anderenfalls ist dieser Anspruch ausgeschlossen.

## § 22

### Erholungsurlaub

§§ 26 und 27 TV-L sind mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Anstelle des § 26 Abs. 2 Buchstabe a TV-L wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich der jeweiligen beteiligten Kirche geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

## § 23

### Arbeitsbefreiung

§ 29 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. § 29 Abs. 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Buchstabe d findet keine Anwendung.

2. § 29 Abs. 4 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Absatz 4 gilt für die gewählten Vertreterinnen der Vorstände der in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vertretenen beruflichen Vereinigungen entsprechend.

3. Die Mitarbeiterin erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen

a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,

b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.

4. Die Mitarbeiterin kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.
5. <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts
  - a) bei ihrer kirchlichen Trauung 1 Arbeitstag
  - b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung ihres Kindes 1 Arbeitstag
  - c) beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großelternanteils, eines Stiefelternanteils, eines Bruders oder einer Schwester 2 Arbeitstage<sup>2</sup>Fällt in den Fällen des Absatzes 5 Buchstabe a und b der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

**§ 24  
(aufgehoben)**

**§ 25  
Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses**

1. § 34 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
  - a) § 33 Absatz 5 TV-L gilt entsprechend für die Dienstverhältnisse, die mit Mitarbeiterinnen begründet werden, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben.
  - b) in § 34 Absatz 2 TV-L wird das Datum „31. Oktober 2006“ durch das Datum „31. Dezember 2008“ ersetzt.
2. Anstelle von § 34 Abs. 3 TV-L wird folgender Absatz 3 eingefügt:
 

„(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.“

**§ 26**

**Anwendung weiterer Tarifverträge**

Anstelle des § 36 TV-L wird bestimmt:

Auf die Dienstverhältnisse nach dieser Dienstvertragsordnung finden die in Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen Anwendung, soweit in dieser Dienstvertragsordnung nicht etwas anderes bestimmt ist.

**§ 27**

**Ausschlussfrist**

§ 37 Abs. 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

**§ 27a**

**(aufgehoben)**

**Abschnitt III**

**Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen**

**§ 28**

**PKW-Fahrer-TV-L**

Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 12. Oktober 2006 ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

In den §§ 8 und 9 PKW-Fahrer-TV-L werden jeweils das Datum „31. Oktober 2006“ durch das Datum „31. Dezember 2008“ und das Datum „1. November 2006“ durch das Datum „1. Januar 2009“ ersetzt.

**§ 28a**

**TV EntgO-L**

Der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

(1) Anstelle des § 2 Absatz 2 TV EntgO-L wird bestimmt:

Für die Überleitung der am 31. März 2016 vorhandenen Lehrkräfte in die Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) gilt die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf).

(2) § 6 Absatz 2 TV EntgO-L ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Die Nummern 2 und 3 sind mit folgender Maßgabe anzuwenden:  
Das Datum „1. August 2015“ wird jeweils durch das Datum „1. April 2016“ ersetzt.
- b) Nummer 4 TV EntgO-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:  
Das Datum „1. März 2009“ wird durch das Datum „1. September 2009“ ersetzt und das Datum „1. August 2015“ durch das Datum „1. April 2016“

#### **Abschnitt IV** **Ergänzende kirchliche Bestimmungen**

##### **§ 29**

##### **Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz**

In Schulen mit Internatsbetrieb können Dienstvereinbarungen nach § 37 Mitarbeitervertretungsgesetz geschlossen werden, die von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abweichende Regelungen im Sinne des § 7 Abs. 4 und des § 12 Arbeitszeitgesetz vorsehen.

##### **§ 30**

##### **Außerordentliche Kündigung**

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine der Anstellungsvoraussetzungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Mitarbeitergesetzes weggefallen ist.

##### **§ 31**

##### **Entgeltumwandlung**

(1) Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L) vom 12. Oktober 2006 findet keine Anwendung.

(2) „Die Mitarbeiterin kann verlangen, dass nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind.

„Die Entgeltumwandlung wird

- für den Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bei der VERKA Kirchliche Pensionskasse VvaG oder der Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG,
- für den Bereich der Ev-luth. Landeskirche in Braunschweig bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt und

- für den Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durchgeführt.

3Im Einzelfall kann zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde vereinbart werden, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt.

4Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bestimmen sich nach den jeweiligen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen oder nach einer Rahmenvereinbarung zwischen der beteiligten Kirche und der Versorgungseinrichtung in der gültigen Fassung.

(3) 1Mitarbeiterinnen, die einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben, erhalten einen Arbeitgeberzuschuss auf den Brutto-Entgeltumwandlungsbetrag. 2Maximal erhalten sie einen Zuschuss auf den Umwandlungsbetrag, der zusammen mit dem Beitrag zur Zusatzversorgungskasse den Sozialversicherungsfreibetrag von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. 3In begründeten Einzelfällen kann ein Zuschuss auf den Umwandlungsbetrag, der zusammen mit dem Beitrag zur Zusatzversorgungskasse den Betrag von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung übersteigt, gezahlt werden. 4Die Mitarbeiterinnen können maximal einen Zuschuss auf den Umwandlungsbetrag erhalten, der 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. 5Der Zuschuss beträgt 15 % des Betrages, der von der Mitarbeiterin regelmäßig brutto umgewandelt wird, und fließt direkt in die Direktversicherung oder an den Versorgungsträger. 6Die Zahlung des Zuschusses hängt nicht davon ab, ob die Entgeltumwandlung im Einzelfall tatsächlich zu einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen führt.

(4) 1Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach den Bestimmungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes entsteht frühestens für den Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bis zum 1. des laufenden Monats die entsprechende Entgeltumwandlung schriftlich vereinbart hat. 2Der Arbeitgeberzuschuss wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Mitarbeiterin Entgeltansprüche zustehen, die umgewandelt werden.

(5) 1Der nach dieser Regelung zu zahlende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung wird mit einem (künftigen) gesetzlichen Mindest-Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung verrechnet. 2Ist der Arbeitgeberzuschuss nach dieser Arbeitsrechtsregelung höher, wird insgesamt nur dieser gezahlt. 3Ist der gesetzliche Zuschuss höher, wird nur dieser gezahlt.

### § 31a

#### Entgeltumwandlung für Sachleistungen

(1) 1Mit den Mitarbeiterinnen kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung Dienstfahrradgestellung gemäß § 8 Abs. 2 Satz 10 Einkommensteuergesetz (EStG, normales

(Elektro-) Fahrrad) oder gemäß § 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 EStG (Elektrofahrrad > 25 km/h) vereinbart werden. <sup>2</sup>In diesem Fall ist die Anwendung des von der Landeskirche abgeschlossenen Rahmenvertrages für das Fahrradleasing verbindlich. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zu schließen. <sup>4</sup>Die jeweiligen Kirchenleitungen empfehlen im Einvernehmen mit ihren Gesamtschüssen Muster-Dienstvereinbarungen zur Verwendung für die örtlichen Mitarbeitervertretungen.

(2) <sup>1</sup>Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt der Mitarbeiterinnen gemäß § 15 TV-L um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. <sup>2</sup>Der Anstellungsträger gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Entgeltbestandteile nach § 8 Abs. 2 EStG.

(3) <sup>1</sup>Umgewandelt werden können ganz oder teilweise die künftigen Ansprüche auf einzelne oder mehrere Bestandteile des Tabellenentgelts gemäß § 15 TV-L oder aus dem Dienstverhältnis. <sup>2</sup>Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen. <sup>3</sup>Die Entgeltumwandlung für Sachleistungen ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach § 31 zulässig, soweit der Mitarbeiterin das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

(4) Vor der Entstehung der Entgeltansprüche im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Dienstvertrag entsprechend den Absätzen 1 bis 3 zu ändern.

Anmerkung zu Absatz 1:

*Die Dienstvereinbarung muss folgenden Mindestinhalt haben:*

- a) *Mitarbeitendenkreis*
- b) *Art der Sachleistung gemäß § 8 Abs. 2 EStG,*
- c) *Antragsvoraussetzungen für die Mitarbeiterin: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer,*
- d) *Regelung für Zeiten, in denen die Mitarbeiterin kein Entgelt erhält,*
- e) *Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist),*
- f) *Bindungsdauer,*
- g) *arbeitsvertragliche Vereinbarung,*
- h) *Regelung einer verbindlichen Eigenbeteiligung des Anstellungsträgers durch die Übernahme der Wartungs- und Versicherungskosten.*

Anmerkung zu Absatz 4:

*Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Arbeitsvertrag entsprechend geändert wird. Aus dem Arbeitsvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen vom Arbeitgeber gewährten steuerfreien bzw. pauschal zu besteuernenden Entgeltbestandteile nach § 8 Abs. 2 EStG ergeben.*

## **Abschnitt V Fahrtkostenzuschüsse**

### **§ 32**

#### **Fahrtkostenzuschuss im öffentlichen Personennahverkehr**

1Durch Dienstvereinbarung mit der örtlichen Mitarbeitervertretung kann Mitarbeiterinnen zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Entgelt ein zweckgebundener und jederzeit widerruflicher Zuschuss zu den Kosten für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr gewährt werden. 2Der Zuschuss beträgt bis zu 20,00 Euro pro Monat. 3Die jeweiligen Kirchenleitungen empfehlen im Einvernehmen mit ihren Gesamtausschüssen Muster-Dienstvereinbarungen zur Verwendung für die örtlichen Mitarbeitervertretungen. 4In Dienststellen ohne örtliche Mitarbeitervertretung kann dieser Zuschuss als freiwillige Leistung des Anstellungsträgers in entsprechender Anwendung gewährt werden.

### **§ 33**

#### **Fahrtkostenzuschuss für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen**

1Der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin, die außerhalb des näheren Bereiches ihrer Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuss zu den Fahrtkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn das Entgelt in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrtkosten steht. 2Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. 3Ist die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels nicht möglich oder mit einem unangemessenen Zeitaufwand verbunden, so kann bei der Berechnung des Zuschusses ausnahmsweise eine Wegstreckenentschädigung nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zugrunde gelegt werden.

## Abschnitt VI Notlage

### § 34 Notlagenregelung

(1) Wird der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission im Verfahren gemäß § 23 des Mitarbeitergesetzes ein Entwurf eines Kirchengesetzes vorgelegt, durch das eine Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen werden soll, so stellt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ausdrücklich fest, ob sie anerkennt, dass anders als durch die beabsichtigte Regelung die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann.

(2) 1Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, dass eine kirchengesetzliche Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen worden ist, so tritt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission unverzüglich zusammen und berät über die Auswirkung dieser Regelung auf das Entgelt der Mitarbeiterinnen, auf deren Dienstverhältnisse diese Dienstvertragsordnung anzuwenden ist. 2Für das Verfahren gilt § 26 des Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass eine erneute Verhandlung nach § 26 Abs. 5 des Mitarbeitergesetzes entfällt, wenn die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission in dem Verfahren nach § 23 des Mitarbeitergesetzes die Notwendigkeit von Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes anerkannt hat.

(3) 1Hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission den in § 26 Abs. 4 des Mitarbeitergesetzes genannten Stellen nicht innerhalb von sechs Wochen einen Beschluss über die Auswirkung der kirchengesetzlichen Regelung auf das Entgelt mitgeteilt, so kann der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden die Schlichtungskommission anrufen. 2Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 beim Vorsitzenden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, jedoch nicht vor Verkündung der kirchengesetzlichen Regelung.

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

**Abschnitt VII**  
**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**§ 35**

**Anwendung der AVR.DD**

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen in Altenheimen, Vollzeitheimen und Krankenanstalten können für die Dauer dieses Dienstverhältnisses die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) weiterhin in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden, wenn die AVR.DD am Tage vor dem Inkrafttreten der Dienstvertragsordnung in dieser Einrichtung angewandt worden sind und das Dienstverhältnis vor dem 1. November 2010 begründet wurde.

(2) § 34 findet auch auf die Dienstverhältnisse nach Absatz 1 Anwendung.

**§ 36**

**Inkrafttreten**

(Der bisherige § 60 wird unter Beibehaltung des Wortlautes § 36.)

**Red. Anhang:****Übergangsregelungen****Übergangsregelungen****in § 2 der 79. Änderung der Dienstvertragsordnung  
vom 25. Februar 2016, KABL 2016, 47f.**

[...] Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2015 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes:

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. Januar 2016 in derselben Entgeltgruppe eingruppiert bleiben und am 31. Dezember 2015 Entgeltbestandteile nach den Regelungen der ARR-Ü-Konf erhalten haben<sup>\*)</sup>, erhalten diese Entgeltbestandteile für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unter den bisherigen Voraussetzungen unverändert weiter.
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. Januar 2016 in derselben Entgeltgruppe eingruppiert bleiben und am 31. Dezember 2015 eine Entgeltgruppenzulage gemäß Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 der Anlage 2 Abschnitt C zur DienstVO in der bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Fassung erhalten haben, erhalten diese Entgeltgruppenzulage für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage unverändert weiter.
3. <sup>1</sup>Sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab dem 1. Januar 2016 in einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, entfallen zum Zeitpunkt der Höhergruppierung die Entgeltgruppenzulage sowie alle als Besitzstand gewährten Zulagen. <sup>2</sup>Liegt das neue Tabellenentgelt gemäß § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L zuzüglich eines etwaigen Garantiebetrages gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L unter dem bisherigen Entgelt, so erhalten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine persönliche Besitzstandszulage. <sup>3</sup>Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt (§ 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L) zuzüglich eines etwaigen Garantiebetrages (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L) und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bislang zustehenden Entgeltgruppenzulage oder zuzüglich bislang gezahlter Besitzstandszulagen. <sup>4</sup>Die persönliche Besitzstandszulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. <sup>5</sup>Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.
4. Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt unberührt.

---

<sup>\*)</sup> z. B. individuelle Entgeltendstufen gemäß § 6 Abs. 4 Satz 1 ARR-Ü-Konf, Vergütungsgruppenzulagen gemäß § 9 ARR-Ü-Konf.

**Vorbemerkung zu den Anlagen 4 und 5**

Die Dienstvertragsmuster sind bei Dienstverhältnissen mit Männern entsprechend in der männlichen Form anzuwenden.

**Anlage 1**  
**(zu §§ 2 und 26)**

## Anwendung weiterer Tarifverträge

1. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006
- 1.1 Änderungsstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 13. März 2008
- 1.2 Änderungsstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 1. März 2009 ohne die Anlagen A 1 und A 2 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 242*)
- 1.2.1 Anlage A 1 zum Änderungsstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 1. März 2009 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 182*)
- 1.2.2 Anlage A 2 zum Änderungsstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 1. März 2009 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 185*)
- 1.3 Änderungsstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 10. März 2011 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 278*)
- 1.4 Änderungsstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 10. Januar 2012 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 138*)
- 1.5 Änderungsstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 23. August 2012 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover 2013 S. 98*).
- 1.6 Änderungsstarifvertrag Nr. 6 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Dezember 2012 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 199*)
- 1.7 Änderungsstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 9. März 2013 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 199*)
- 1.8 Änderungsstarifvertrag Nr. 8 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 28. März 2015 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 63*)
- 1.9 Änderungsstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 17. Februar 2017 mit Ausnahme der §§ 4 und 5 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 165*) nach den Maßgaben der folgenden Nrn. 1.9.1 bis 1.9.4:
  - 1.9.1 (*Änderungen zum 1. Januar 2017*)  
§ 1 Nrn. 1 bis 3, 5 bis 11 und 13 bis 23 des Änderungsstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

- 1.9.2 *(Änderungen zum 1. März 2017)*
  - § 1 Nrn. 4 und 12 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017
- 1.9.3 *(Änderungen zum 1. Januar 2018)*
  - § 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017
- 1.9.4 *(Änderungen zum 1. Oktober 2018)*
  - § 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017
- 1.10 Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 mit Ausnahme der §§ 4 und 5 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 32) nach den Maßgaben der folgenden Nrn. 1.10.1 bis 1.10.3:
  - 1.10.1 *(Änderungen zum 1. Januar 2019)*
    - § 1 Nummern 1 bis 6, 8 bis 13, 20, 25, 26, 27, 29, 31, 34, 41 und 42, 50 bis 53, 57 bis 59, 70 bis 77, 82 bis 84 und 86 bis 91 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019
  - 1.10.2 *(Änderungen zum 1. Januar 2020)*
    - § 2 Nummern 3 und 4, 8 bis 12, 14, 17 und 18 sowie 21 bis 23 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019
  - 1.10.3 *(Änderungen zum 1. Januar 2021)*
    - § 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019
- 1.11 Änderungstarifvertrag Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021 mit Ausnahme des § 3 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 191) nach den Maßgaben der folgenden Nummern 1.11.1 bis 1.11.2:
  - 1.11.1 *(Änderungen zum 1. Oktober 2021)*
    - § 1 Nummern 1 und 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021
  - 1.11.2 *(Änderungen zum 1. Januar 2022)*
    - § 2 (mit Ausnahme der Nummer 3) des Änderungstarifvertrages Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021
- 1.12 § 1 Nummer 1 und 6 des Änderungstarifvertrages Nr. 13 zum TV-L vom 9. Dezember 2023 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 50)
- 2. Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 12. Oktober 2006
  - 2.1 Änderungstarifvertrag Nr. 1 über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 1. März 2009 ohne die Anlagen 1a und 1b (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 242)

- 2.1.1 Anlage 1a des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (TV-L) vom 1. März 2009 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 188*)
- 2.1.2 Anlage 1b des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (TV-L) vom 1. März 2009 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 189*)
- 2.2 Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 10. März 2011 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 278*)
- 2.3 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 12. Dezember 2012 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 199*)
- 2.4 Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 9. März 2013 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 199*)
- 2.5 Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (TV-L) vom 28. März 2015 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 65*)
- 2.6 Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 17. Februar 2017 mit Ausnahme des § 2 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 165*)
- 2.7 Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 2. März 2019 mit Ausnahme des § 2 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 32*)
- 2.8 Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 29. November 2021 mit Ausnahme des § 2 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 191*)
- 2.9 Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 9. Dezember 2023 mit Ausnahme des § 2 (*Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 55*)
3. §§ 5, 6, 7 bis 10 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung)
4. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L)

5. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L)
6. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den § 2 Nr. III des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 12. März 2003
7. Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informati- ons- und Kommunikationstechnik
8. Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Ar- beiter der Länder vom 17. Dezember 1959
9. Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 68*)
- 9.1 Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 2. Februar 2016 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 70*)
- 9.2 Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder<sup>1</sup> (TV EntgO-L) vom 17. Februar 2017 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 165*)
- 9.3 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung der Lehrkräfte der Länder (TV-EntgO-L) vom 2. März 2019 (*Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 15*) nach den Maßgaben der folgenden Nrn. 9.3.1 und 9.3.2
- 9.3.1 § 1 (Änderungen zum 1. Januar 2019)
- 9.3.2 § 3 (Änderungen zum 1. Januar 2020)
10. Für den Geltungsbereich gemäß Nummer 1 der Anlage 9  
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 11 vom 29. April 2016 und des TVöD – Be- sonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 21 vom 29. April 2016:
  - § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b TVöD,
  - § 17 Absatz 4 TVöD,

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Darstellung entsprechend redaktioneller Auslegung von KABI. 2017, S. 152, 153 und S. 165.

- § 20 (VKA) TVöD,
- § 1 der Anlage zu § 56 TVöD – BT-V –

10.1 Für den Geltungsbereich gemäß Nummer 1 der Anlage 9:

10.1.1 (*Änderungen zum 1. Januar 2017*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:

- § 1 Nr. 7,
- § 1 Nr. 9,
- Anhang 2, Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005:

- § 1 Nr. 4,
- § 1 Nr. 6.

10.1.2 (*Änderung zum 1. Februar 2017*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:

- § 2 Nr. 1.

10.1.3 (*Änderung zum 1. März 2017*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:

- § 3 Nrn. 1 und 2.

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005:

- § 2.

10.2 Für den Geltungsbereich der Anlage 9:

10.2.1 (*Änderung zum 1. März 2018*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2018 S. 124):

- § 1 Nr. 7.

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 25 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2018 S. 124):

- § 1 Nr. 6,
- § 1 Nr. 7.

#### 10.2.2 (*Änderung zum 1. April 2019*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2018 S. 124):

- § 1 Nr. 5.

#### 10.3 Für den Geltungsbereich der Anlage 9:

§ 14 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 7. Februar 2017

#### 10.4 Für den Geltungsbereich der Anlage 9:

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 17 vom 30. August 2019 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 81):

- § 1 Nr. 1,
- § 1 Nr. 2,
- § 1 Nr. 4.

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 26 vom 30. August 2019 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 82):

- § 1 Nr. 4.

#### 10.5 Für den Geltungsbereich der Anlage 9:

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 81):

- § 1 Nr. 6.

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 27 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 83):

- § 1 C Nr. 5,
- § 1 C Nr. 6.

#### 10.5.2 (*Änderungen zum 1. Januar 2023*)<sup>1</sup>

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 81):

- § 3.

#### 10.6 Für den Geltungsbereich der Anlage 9:

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 (Kirchl. Amtsbl. S. 153) und des TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 27 vom 25. Oktober 2020:

- § 18 TVöD,
- § 18a TVöD.

#### 10.7 Für den Geltungsbereich gemäß Nr. 1 der Anlage 9:

##### 10.7.1 (*Änderungen zum 1. Januar 2022*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 28 vom 18.05.2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 202):

- § 2 Nr. 2.

##### 10.7.2 (*Änderungen zum 1. Juli 2022*)

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 19 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 202): § 3, nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 28 vom 18.05.2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 202):

- § 3.

---

<sup>1</sup> Red. Anm: Darstellung entsprechend redaktioneller Auslegung von KABI. 2021, S. 50, 51.

10.7.3 (*Änderungen zum 1. Oktober 2024*):

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 28 vom 18.05.2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 202):

- § 4.

## 10.8 Für den Geltungsbereich gemäß der Nummer 1 der Anlage 9:

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 29 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 117):

- § 2 Buchstabe E.

## 10.9 Für den Geltungsbereich gemäß der Nummer 1 der Anlage 9:

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 30 vom 22. April 2023 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 (Kirchl. Amtsbl. S. 117):

- § 1 Buchstabe C Nr. 5,
- § 1 Buchstabe C Nr. 6.

**Anlage 2**  
**(zu § 15a)**

**Entgeltordnung zur DienstVO**  
**– Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale –**

- A. Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst
- B. Sekretärinnen im Landeskirchenamt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig
- C. Diakoninnen
- D. Küsterinnen, Kirchenvögtingen, Kirchendienerinnen
- E. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen, Pfarrerinnen
- F. Haus- und Wirtschaftspersonal
- G. Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen
- H. Sozialsekretärinnen
- I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten
- J. Dozentinnen an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum
- K. Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterin
- L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst
- M. Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst
- N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege
- O. Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig
- P. Fundraiserinnen
- Q. Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

### **Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen**

1. Für die kircheneigenen Tätigkeitsmerkmale werden Entgeltgruppen des TV-L zugrunde gelegt.
2. Bei der Eingruppierung nach dieser Entgeltordnung finden die Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) und die Protokollerklärungen zum Teil I der Entgeltordnung zum TV-L entsprechende Anwendung.
3. (1) Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.  
(2) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung mit einer bestimmten Ausbildungsdauer als Anforderung bestimmt, ist als Ausbildungsdauer die in der jeweiligen Ausbildungsordnung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) festgelegte Ausbildungsdauer maßgeblich, ohne dass es auf die tatsächliche Dauer der absolvierten Ausbildung ankommt.

**A. Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst**

**Entgeltgruppe 2**

1. Kirchenmusikerinnen ohne Kirchenmusikprüfung

**Entgeltgruppe 4**

2. Kirchenmusikerinnen mit D-Kirchenmusikprüfung

**Entgeltgruppe 6**

3. Kirchenmusikerinnen mit C-Kirchenmusikprüfung
4. Kirchenmusikerinnen mit A- oder B-Kirchenmusikprüfung<sup>3)</sup> auf C-Stellen

**Entgeltgruppe 11**

- 4 a. Kirchenmusikerinnen im Berufseinstiegsjahr im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers<sup>5)</sup>
5. Kirchenmusikerinnen mit B-Kirchenmusikprüfung<sup>3)</sup> auf B-Stellen<sup>1), 4)</sup>
6. Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung<sup>3)</sup> auf B-Stellen<sup>1), 4)</sup>
7. Landesposaunenwartinnen, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe 13**

8. Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung<sup>3)</sup> auf A-Stellen<sup>1), 2), 4)</sup>
9. Landesposaunenwartinnen mit herausgehobener Tätigkeit in der Fachaufsicht

**Entgeltgruppe 14**

10. Kirchenmusikerinnen mit besonderen Funktionen, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe 15**

11. Kirchenmusikerinnen mit besonderen Funktionen

---

Anmerkungen:

- <sup>1)</sup> Bei der Übertragung von Aufgaben einer Kreis-(Propstei-)kantorin erhält die Kirchenmusikerin eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3.
- <sup>2)</sup> Kirchenmusikerinnen in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige beteiligte Kirche erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3. Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.
- <sup>3)</sup> Eine B-Kirchenmusikprüfung liegt auch vor, wenn das Studium der Kirchenmusik mit einer Bachelorprüfung beendet worden ist. Eine A-Kirchenmusikprüfung liegt auch vor, wenn das Studium der Kirchenmusik mit einer Masterprüfung beendet worden ist.
- <sup>4)</sup> Diese Kirchenmusikerinnen tragen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers die Dienstbezeichnung Kantorin.
- <sup>5)</sup> Diese Kirchenmusikerinnen erhalten ein Entgelt in Höhe von 70% des Entgelts der Stufe 1. Das Berufseinstiegsjahr gilt als Erwerb einer einschlägigen Berufserfahrung.

## **B. Sekretärinnen im Landeskirchenamt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig\***

### **Entgeltgruppe 8**

1. Sekretärinnen der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen im Landeskirchenamt Wolfenbüttel

### **Entgeltgruppe 9a**

2. Sekretärinnen des Landesbischofs oder der Landesbischöfin

## **C. Diakoninnen<sup>1)</sup>**

### **Entgeltgruppe 6**

1. Diakoninnen im Anerkennungsjahr oder in der Anerkennungszeit

### **Entgeltgruppe 8**

2. Diakoninnen in der Aufbauausbildung

### **Entgeltgruppe 9 b**

3. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert
4. Sonstige Mitarbeiterinnen mit geeignetem theologischen oder religionspädagogischen Abschluss, denen in Vakanz- und Vertretungsfällen Aufgaben der Konfirmandenarbeit übertragen sind<sup>5)</sup>

---

\* Red. Anm.:

#### **109. Änderung der Dienstvertragsordnung**

vom 13. Juni 2024

#### **§ 2**

#### **Überleitungsregelungen**

(1) „Für die Mitarbeiterinnen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und der Konföderation evangelischer Kirche in Niedersachsen, deren Tätigkeitsmerkmale bisher in dem Abschnitt B geregelt waren, finden die folgenden Überleitungsregelungen Anwendung. „Bestehen die Dienstverhältnisse der genannten Mitarbeiterinnen über den 31. Dezember 2024 hinaus fort, gilt ab dem 1. Januar 2025 für Eingruppierungen die Anlage A zum TV- Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst). „Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2025 nach den nachfolgenden Regelungen in die Anlage A zum TV-L Teil I übergeleitet.“

(2) „Die Mitarbeiterinnen sind unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit zum 1. Januar 2025 in die Anlage A zum TV-L Teil I übergeleitet. „Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Anlage A zum TV-L Teil I nicht statt. „Eine bisher gewährte Funktionszulage wird für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unverändert weitergezahlt.“

(3) „Ergibt sich nach der Anlage A zum TV-L Teil I eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiterinnen auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 TV-L ergibt. „Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4 TV-L). „Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt unberührt.“

(4) Fallen am 1. Januar 2025 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach Absatz 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.“

(5) „Der Antrag nach Absatz 3 Satz 1 kann nur bis zum 31. Dezember 2025 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2025 zurück. „Nach dem Inkrafttreten dieser Änderung der Dienstvertragsordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 3 Sätze 2 und 3 unberücksichtigt. „Ruht das Dienstverhältnis am 1. Januar 2025, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2025 zurück.“

**Entgeltgruppe 10**

5. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsveraussetzungen erfüllen und über eine Doppelqualifizierung (doppelter Bachelorabschluss oder zwei Bachelorabschlüsse) verfügen<sup>2)</sup>
6. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsveraussetzungen erfüllen, mit gemeindeübergreifenden Tätigkeiten<sup>3) 4)</sup>
7. Sonstige Mitarbeiterinnen mit abgeschlossenem theologischem oder pädagogischem Hochschulstudium und geeigneter theologischer oder religionspädagogischer Qualifikation, denen in Vakanz- und Vertretungsfällen Aufgaben der Konfirmandenarbeit übertragen sind<sup>5)</sup>

**Entgeltgruppe 11**

8. Diakoninnen in der Anstellungsträgerschaft der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, denen vielfältige Koordinierungsaufgaben innerhalb einer Region sowie Schwerpunktaufgaben für Jugendarbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg übertragen sind, mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung
9. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsveraussetzungen erfüllen, denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind<sup>6) 7)</sup>

**Entgeltgruppe 12**

10. Diakoninnen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 9, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 9 heraushebt<sup>8)</sup>

---

**Anmerkungen:**

<sup>1)</sup>Weiterführende Eingruppierungsmerkmale finden sich in Abschnitt L.

<sup>2)</sup>Hierunter fallen nur Bachelorabschlüsse oder entsprechende Abschlüsse in den Studiengängen Religionspädagogik, Gemeindepädagogik, Sozialpädagogik und Soziale Arbeit.

<sup>3)</sup>Gemeindeübergreifende Tätigkeiten sind z. B.

a) Tätigkeiten, die bei mehr als einem Rechtsträger wahrzunehmen sind,

b) koordinierende Aufgaben, die für mehr als einen Rechtsträger wahrzunehmen sind.

<sup>2)</sup>Rechtsträger im Sinne des Satzes 1 ist jede kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts.

<sup>4)</sup>Werden die für die Eingruppierung maßgeblichen kirchlichen Rechtsträger im Sinne der Anmerkung Nr. 3 rechtlich zusammengelegt, bleibt der Diakonin die bisherige Entgeltgruppe erhalten, solange das bisherige Tätigkeitsmerkmal ohne Berücksichtigung der Zusammenlegung weiterhin erfüllt wäre.

<sup>5)</sup>Über das Vorliegen einer geeigneten theologischen oder religionspädagogischen Qualifikation entscheidet die oberste Dienstbehörde.

<sup>6)</sup>Z. B.

- Diakoninnen mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder einer Landeskirche 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,
- Diakoninnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in der Tätigkeit von Kirchenkreisjugendwartinnen, denen die Konzeption und die Geschäftsführung der Jugendarbeit im Kirchenkreis übertragen ist, nach Abschluss der Weiterbildung für Kirchenkreisjugendwartinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers,
- Diakoninnen in der Krankenhausseelsorge oder Gefängnisseelsorge, denen ein bestimmter Seelsorgeauftrag im Sinne des Seelsorgeheimnisgesetzes der EKD erteilt ist.
- Diakoninnen, die durch ausdrückliche Anordnung zur Beauftragten für das Ehrenamtlichenmanagement in einem Kirchenkreis oder Kirchenkreisverband bestellt sind, nach Abschluss der Weiterbildung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für das Ehrenamtlichenmanagement.

<sup>7)</sup> Kirchenkreisjugendwartinnen, denen die Geschäftsführung der Ev. Jugend in einem Sprengel der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers übertragen ist, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 12 v.H. der Entgeltgruppe 11 Stufe 2.

<sup>6)</sup> z. B. Leiterin der Telefonseelsorgeeinrichtung

## **D. Küsterinnen, Kirchenvögtingen, Kirchendienerinnen**

### **Entgeltgruppe 4**

1. Küsterinnen, Kirchenvögtingen, Kirchendienerinnen

### **Entgeltgruppe 5**

2. Küsterinnen, Kirchenvögtingen, Kirchendienerinnen, deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 1 wesentlich heraushebt
- 2a. Küsterinnen, Kirchenvögtingen, Kirchendienerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, wenn ihnen kleinere Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten übertragen sind

### **Entgeltgruppe 6**

3. <sup>1</sup>Küsterinnen, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht herausragende Leistungen erbringen. <sup>2</sup>Der Kreis dieser Kirchen wird von der zuständigen obersten Behörde abschließend festgelegt.

*Anmerkung zu Abschnitt D:*

*Küsterinnen, die von der obersten Behörde als Fachberaterinnen berufen sind, erhalten für die Dauer der Fachberaterstätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 7,5 v.H. der Entgeltgruppe 4 Stufe 2. Die Zulage nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. § 24 Absatz 2 TV-L findet keine Anwendung.*

## **E. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen, Pfarrerinnen**

### **I. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen**

#### **Entgeltgruppe 10**

1. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen während der Probezeit

#### **Entgeltgruppe 13**

2. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen mit entsprechender Tätigkeit nach Abschluss der Probezeit

*Anmerkung zu Nummer 2:*

*Nach Ablauf von 6 Jahren in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 13 erhält die Mitarbeiterin eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Entgeltgruppe 13 Stufe 5 und der Entgeltgruppe 14 Stufe 5.*

### **II. Pfarrerinnen**

#### **Entgeltgruppe 13**

Pfarrerinnen mit entsprechender Tätigkeit

*Anmerkung:*

*Nach Ablauf von 6 Jahren in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 13 erhält die Mitarbeiterin eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Entgeltgruppe 13 Stufe 5 und der Entgeltgruppe 14 Stufe 5.*

## **F. Haus- und Wirtschaftspersonal**

### **Vorbemerkung**

Für Haus- und Wirtschaftspersonal gilt Anlage A Teil II Abschnitt 25.4 zum TV-L, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist.

#### **Entgeltgruppe 4**

1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

#### **Entgeltgruppe 5**

2. Wirtschaftserinnen der Fallgruppe 1 z. B. bei Alleinbewirtschaftung eines Heimes

## G. Hausdamen

### Entgeltgruppe 5

1. Hausdamen

### Entgeltgruppe 9 a

2. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung
3. Hausdamen der Fallgruppe 2 in Stellen mit besonderer Verantwortung

### Entgeltgruppe 9b

## H. Sozialsekretärinnen

### Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Tätigkeit von Sozialsekretärinnen

### Entgeltgruppe 8

2. Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 nach dem ersten Jahr der berufsbegleitenden Qualifizierung<sup>1)</sup>

### Entgeltgruppe 9 b

3. Sozialsekretärinnen mit Prüfung als Sozialsekretärin und entsprechender Tätigkeit
4. Sozialsekretärinnen mit einer anderen als gleichwertig anerkannten Qualifikation<sup>2)</sup>, die entsprechende Tätigkeiten ausüben, sowie Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten

## I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten

### Entgeltgruppe 6

1. Pädagogische Mitarbeiterinnen<sup>1)</sup> mit abgeschlossener Berufsausbildung

### Entgeltgruppe 8

2. Pädagogische Mitarbeiterinnen<sup>1)</sup> mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

---

1) Eine der Tätigkeit einer Sozialsekretärin 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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenanzahl 1) im Abschnitt H. Sozialsekretärinnen].

2) Als gleichwertige Qualifikation gilt z. B. der Abschluss der Ausbildung zur Diakonin oder Sozialarbeiterin. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenanzahl 2) im Abschnitt H. Sozialsekretärinnen].

1) Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenanzahl 1) im Abschnitt I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten].

3. Pädagogische Mitarbeiterinnen<sup>1)</sup> mit Meisterprüfung<sup>2)</sup> oder einer gleichwertigen Prüfung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

#### **Entgeltgruppe 9 b**

4. Pädagogische Mitarbeiterinnen<sup>1)</sup> mit einem ihrer Tätigkeit entsprechenden Fachhochschulabschluss und staatlicher Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

#### **Entgeltgruppe 10**

5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit bis zu 4500 Unterrichtsstunden jährlich<sup>3)</sup>
6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich<sup>3)</sup>

#### **Entgeltgruppe 11**

7. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich<sup>3)</sup>
8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich<sup>3)</sup>

#### **Entgeltgruppe 12**

9. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich<sup>3)</sup>
10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich<sup>3)</sup>

#### **Entgeltgruppe 13**

11. Pädagogische Mitarbeiterinnen<sup>1)</sup> 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<sup>3)</sup>

---

1) Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten. [Red. Ann.: Amtliche Fußnotenzahl 1) im Abschnitt I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten].

2) Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit Meisterprüfung oder einer gleichwertigen Prüfung erhalten eine Meisterzulage von 38,35 Euro monatlich. [Red. Ann.: Amtliche Fußnotenzahl 2) im Abschnitt I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten].

3) 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. [Red. Ann.: Amtliche Fußnotenzahl 3) im Abschnitt I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten].

**J. Dozentinnen an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen<sup>1)</sup>,  
Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum**

**Entgeltgruppe 12**

1. Dozentinnen und Praxisanleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe 13**

2. *(aufgehoben)*
3. Dozentinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung<sup>3)</sup>, Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung<sup>3)</sup> mit entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe 14**

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 3 heraushebt

**Entgeltgruppe 15**

5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 in besonderen Fällen<sup>2)</sup>

---

Anmerkungen:

<sup>1)</sup> Landeskirchliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind das Religionspädagogische Institut der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, das Evangelische Zentrum für Gottesdienst und Kirchenmusik in Hildesheim und die Evangelische Akademie in Rastede.

<sup>2)</sup> Ein besonderer Fall liegt vor, wenn eine Dozentin eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamtinnen oder Pfarrerrinnen übertragen wird, und wenn eine Kirchenbeamtin oder Pfarrerrin in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würde.

<sup>3)</sup> Ein abgeschlossenes Studium für das Lehramt an Realschulen ist der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung gleichgesetzt.

**K. Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen**

**Entgeltgruppe 10**

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

**L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst**

**Entgeltgruppe 10**

1. Medienberaterinnen<sup>1)</sup> mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferentinnen<sup>2)</sup>, Bildungsreferentinnen in der Evangelischen Erwachsenenbildung<sup>3)</sup>, Diakoninnen und Gemeindepädagoginnen auf landeskirchlicher Ebene<sup>2)</sup>, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe 11**

2. Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 heraushebt

**Entgeltgruppe 12**

3. Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt

**Entgeltgruppe 13**

4. Landesgeschäftsführerin des Landesjugendpfarramtes, Landesjugendwartin, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen sowie andere Mitarbeiterinnen mit herausgehobenen Leitungsaufgaben für den Bereich der Landeskirche

---

Anmerkungen:

<sup>1)</sup> Gilt nur für Medienberaterinnen, 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 Fachhochschulbildung als Medienpädagogin oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen.

<sup>2)</sup> in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

<sup>3)</sup> Gilt nur für Referentinnen mit einschlägiger Fachhochschulbildung (z.B. Diakonin) und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Niederschriftserklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zu Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2:**

Im Blick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission Einigkeit, dass ein Heraushebungsmerkmal innerhalb eines Arbeitsvorgangs in rechterheblichem Umfang erfüllt sein muss. In der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission besteht zudem Einigkeit, dass – unbenommen einer Prüfung des Einzelfalls – ein Heraushebungsmerkmal jedenfalls dann erfüllt ist, wenn die Heraushebung zeitlich mindestens im Umfang von einem Drittel des Arbeitsvorgangs gegeben ist.

**M. Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst****Vorbemerkungen**

1. Die Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ umfasst auch die Bezeichnungen „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“.
2. Die Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegehelferin“ umfasst auch vergleichbare landesrechtlich geregelte Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe.

**Entgeltgruppe KR 5**

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe KR 6**

2. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen sowie Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe KR 8**

3. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sowie Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit  
(keine Stufe 1)

**Entgeltgruppe KR 10**

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/ Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation  
(keine Stufe 1)
5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation  
(keine Stufe 1)
6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 7 oder 8 bestellt sind  
(keine Stufe 1)

**Entgeltgruppe KR 11**

7. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen  
(keine Stufe 1)
8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen  
(keine Stufe 1)
9. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10 oder 11 bestellt sind  
(keine Stufe 1)

**Entgeltgruppe KR 12**

10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens zwölf ständig unterstellten Pflegepersonen  
(keine Stufe 1)
11. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens zwölf ständig unterstellten Pflegepersonen  
(keine Stufe 1)

---

Anmerkungen:

- a) *Pflegepersonen der Entgeltgruppen KR 5 bis KR 12, 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.*
- b) *Pflegepersonen der Entgeltgruppen KR 8 bis KR 12, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung a haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind.*
- c) *Eine Zulage nach Anmerkung b wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung a gewährt.*
- d) *Der ständigen Unterstellung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.*
- e) *Die Zusatzausbildung nach Fallgruppe 4 muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.*
- f) *Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.*
- g) *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 einer 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 einer 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.*
- h) *Pflegepersonen mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Praxisanleiterin eine monatliche Zulage nach Anlage F zum TV-L Abschnitt IV Nr. 9. Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.*

**N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege**

**Entgeltgruppe 2**

1. Haus- und Familienpflegehelferinnen<sup>1)</sup> mit entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe 5**

2. Haus- und Familienpflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die für die Tätigkeit förderlich ist<sup>2)</sup>, und entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe 6**

3. Haus- und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung<sup>3)</sup> und entsprechender Tätigkeit

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

**Entgeltgruppe 5**

1. Rechnungsführerinnen

**Entgeltgruppe 6**

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung oder Verwaltungsausbildung

---

1) Kenntnisse in Haushaltsführung und Kindererziehung sollen vorhanden sein. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1) im Abschnitt N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege].

2) Als für die Tätigkeit förderlich gilt z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft oder Sozialpädagogik. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 2) im Abschnitt N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege].

3) Der staatlichen Anerkennung steht in den Bundesländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 3) im Abschnitt N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege].

## P. Fundraiserinnen

### Entgeltgruppe 9 b

1. Fundraiserinnen<sup>1)</sup>

(Mitarbeiterinnen in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 8,5 v. H. der Entgeltgruppe 9 Stufe 2)

### Entgeltgruppe 11

2. Fundraiserinnen, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 heraushebt<sup>2)</sup>

### Entgeltgruppe 13

3. Fundraiserinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, 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

## Q. Interprofessionelle Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg<sup>1</sup>

### Entgeltgruppe 10

1. Mitarbeiterinnen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium oder Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, deren Tätigkeit im Interprofessionellen Team gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

### Entgeltgruppe 11

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 mit Prädikantinnen- oder Seelsorgeausbildung, denen mindestens zu einem Drittel pfarramtliche Aufgaben nach Artikel 34 Satz 1 Kirchenordnung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg übertragen sind.<sup>2</sup>

---

1) Fundraiserinnen 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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenanzahl 1) im Abschnitt P. Fundraiserinnen].

2) Fundraiserinnen 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, Databasemanagement, Schulung von Haupt- und Ehrenamtlichen, Neuspendergewinnung und Spenderbindung (Customer Relationship Marketing - CRM)]. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenanzahl 2) im Abschnitt P. Fundraiserinnen].

### **Entgeltgruppe 12**

3. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2, denen überwiegend pfarramtliche Aufgaben nach Artikel 34 Satz 1 Kirchenordnung der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg übertragen sind.<sup>2</sup>

### **Entgeltgruppe 13**

4. Mitarbeiterinnen mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung mit Prädikantinnen- oder Seelsorgeausbildung, die mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt sind.<sup>2</sup>

---

*Anmerkungen:*

<sup>1</sup>*Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.*

<sup>2</sup>*Über das Vorliegen einer entsprechenden Ausbildung entscheidet die oberste Dienstbehörde.*

**Anlage 3  
(zu § 2 Abs. 8)****Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich  
von Diakonie- und Sozialstationen****Vorbemerkung**

Diakonie ist wesentliche Wesens- und Lebensäußerung der Kirche, Diakonie- und Sozialstationen wirken an deren Verwirklichung mit. Um dieses nicht zu gefährden, hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission mit Rücksicht auf die durch die finanziellen Schwierigkeiten im Bereich der kirchlichen ambulanten Pflegedienste notwendigen Einsparungen, verbunden mit der Feststellung, dass betriebsbedingte Kündigungen für viele Betroffene angesichts der Arbeitsmarktlage zur Langzeitarbeitslosigkeit führen, die folgende Ordnung zur Ermöglichung der Verhinderung von Kündigungen beschlossen.

**Nr. 1****Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung**

<sup>1</sup>Zur Abwehr betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage kann für die Mitarbeiterinnen in Diakonie- und Sozialstationen in einer Dienstvereinbarung gemäß § 37 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten durch folgende vorübergehende Maßnahmen verringert werden:

- a) Absenkung oder Wegfall der Jahressonderzahlungen im Sinne des § 20 TV-L,
- b) Minderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Kürzung des Entgelts gemäß § 24 TV-L,
- c) Minderung des Entgelts nach § 15 TV-L sowie eventuell zu zahlender Zulagen und Zuschläge.

<sup>2</sup>Durch Maßnahmen nach den Buchstaben a bis c darf die Absenkung der tariflich an sich zustehenden jährlichen Bezüge insgesamt eine Höhe von 10 vom Hundert nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Die Möglichkeit der Kürzung von Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiterinnen durch einzelvertragliche Regelung bleibt unberührt.

**Nr. 2****Voraussetzungen für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach Nummer 1**

(1) <sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Notlage der Diakonie- und Sozialstation darlegt.

<sup>2</sup>Eine wirtschaftliche Notlage ist dann anzunehmen, wenn die Diakonie- und Sozialstation nicht in der Lage ist oder kurzfristig nicht in der Lage sein wird, aus den zustehenden kirchlichen Zuweisungen und den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn dieses durch den zuständigen Rechnungsprüfer, der regelmäßig die Einrichtung prüft, oder durch eine Wirtschaftsprüfung, auf die sich die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung geeinigt haben, festgestellt worden ist. <sup>3</sup>Dieser Feststellung bedarf es nicht bei Einigkeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über das Vorliegen einer Notlage. <sup>4</sup>Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung unter Zugrundelegung eines Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu prüfen, ob die vorübergehende Personalkostenreduzierung nach dieser Ordnung vermieden werden kann.

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

1. die Gründe, die zu den vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1 geführt haben,
2. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird,
3. die Laufzeit der vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1; diese darf den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten.

(3) <sup>1</sup>Der Ausschuss nach Absatz 2 Nr. 2 kann zu den Sitzungen sachkundige Personen nach § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz hinzuziehen. <sup>2</sup>Er hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1 notwendig bleiben.

**Nr. 3****Kündigungsschutz**

<sup>1</sup>Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen unzulässig.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn die Mitarbeiterin einen ihr nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 der Anlage 6 der Dienstvertragsordnung angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat.

**Nr. 4**

**Betriebsübergang**

Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB verliert die Dienstvereinbarung ihre Gültigkeit.

**Nr. 5**

**Information der ADK**

Eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung ist der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu übersenden.

**Anlage 4**  
**(zu § 5 Nr. 1)**

**Dienstvertrag**

Zwischen ..... vertreten durch ..... (Anstellungsträger) und Frau ..... (im Folgenden Mitarbeiterin genannt), geboren am ..... in ..... ev.-luth. Bekenntnisses, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

**§ 1**

Die Mitarbeiterin wird ab .....

1.  als vollbeschäftigte Mitarbeiterin
2.  als nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin mit ..... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin (zzt. .... Stunden wöchentlich)
3.  auf bestimmte Zeit nach § 30 TV-L mit sachlichem Grund für die Zeit bis zum ..... \*) für die Zeit ..... \*\*)
4.  auf bestimmte Zeit nach § 30 TV-L ohne sachlichen Grund für die Zeit bis zum ..... \*)

angestellt.

**§ 2**

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92), die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) und die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts vom 10. Juni 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Mitarbeiterin ist an Bekenntnis und Recht der ..... (Landeskirche) gebunden. Sie ist in ihrem dienstlichen Handeln und in ihrer Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihr anvertrauten

---

\*) Datum des letzten Arbeitstages

\*\*\*) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

Dienst hat sie treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(3) Die Mitarbeiterin ist auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet; sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Sie hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben. Die Mitarbeiterin darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Auftrag tritt oder wenn sie durch die Unterstützung in der Ausübung ihres Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Die Mitarbeiterin hat ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

### § 3

(1) 1Die Mitarbeiterin wird als ..... (Dienstbezeichnung) angestellt. 2Sie erhält ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe ..... TV-L<sup>1)</sup> gemäß

- Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt ..... Unterabschnitt ..... Fallgruppe .....
- Anlage A zum TV-L Teil ..... Abschnitt ..... Unterabschnitt ..... Fallgruppe .....

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

### § 4

Die Probezeit beträgt

- sechs Monate (§ 2 Abs. 4, § 30 Abs. 4 TV-L)
- sechs Wochen (Befristung des Dienstverhältnisses ohne sachlichen Grund, § 30 Abs. 4 TV-L).

### § 5

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

1) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1].

§ 6

Besondere Vereinbarungen: .....

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Ort, Datum)

Der Anstellungsträger:

Die Mitarbeiterin:

(L.S.)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

**Dienstvertrag**  
(aufgehoben)

**Anlage 5  
(zu § 5 Nr. 1)**

**Nachtrag zum Dienstvertrag**

Zwischen ..... vertreten durch ..... (Anstellungsträger) und Frau ..... (im Folgenden Mitarbeiterin genannt), geboren am ..... in ....., wird mit Wirkung vom ..... folgender ..... Nachtrag zum Dienstvertrag vom ..... geschlossen:

**§ 1**

Die Mitarbeiterin erhält ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe ..... TV-L<sup>1)</sup> gemäß

- Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt ..... Unterabschnitt ..... Fallgruppe .....
- Anlage A zum TV-L Teil ..... Abschnitt ..... Unterabschnitt ..... Fallgruppe .....

**§ 2**

Sonstige Vertragsänderungen: .....

**§ 3**

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... (Ort, Datum)	..... (Ort, Datum)
Der Anstellungsträger: (L.S.)	Die Mitarbeiterin:
..... (Unterschrift)	..... (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

1) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1)].

**Nachtrag zum Dienstvertrag**  
(aufgehoben)

**Anlage 6**  
**(zu § 2 Abs. 5)****Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und  
Einschränkungen von Einrichtungen****Vorbemerkung**

1Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen – sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. 2Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. 3Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften; sie gelten anstelle des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte – Bund, TdL, VKA- und des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder.

**Nr. 1****Geltungsbereich**

1Diese Ordnung gilt für die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis gemäß § 2 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fällt. 2Sie gilt nicht für die Fälle des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.

**Nr. 2****Begriffsbestimmung**

- (1) 1Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind vom Anstellungsträger veranlasste
- a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
  - b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen,
- wenn dies zu einem Wechsel der dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigung, zu einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. 2Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlasst wird.
- (2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:
- a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

- b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,
- f) Verringerung des Stellenumfanges und Stellenaufhebung.

#### Anmerkungen zu Nummer 2:

1. 1Eine Maßnahme im Sinne der Absätze 1 und 2 liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. 2Eine wesentliche Änderung, die für die gesamte Dienststelle oder Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann jedoch für einen Teil der Dienststelle oder Einrichtung erheblich oder wesentlich sein. 3Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiterinnen zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. 4Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

2. Maßnahmen im Sinne der Absätze 1 und 2 sind ferner z. B.

- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung einer Einrichtung aufgrund gesetzgeberischer Veranlassung,
- Schließung von Beratungseinrichtungen wegen Wegfall von Mitteln,
- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
- Aufgabe von Teilen einer Dienststelle.

### Nr. 3

#### Informations- und Beteiligungspflichten

(1) Der Anstellungsträger hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Anstellungsträger die Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

**Nr. 4****Arbeitsplatzsicherung**

(1) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger führt für die von einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiterinnen ein Arbeitsplatzsicherungsverfahren nach der Reihenfolge der Absätze 2 bis 4 durch. <sup>2</sup>Das Sicherungsverfahren umfasst erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin (Nummer 5).

(2) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für die Mitarbeiterin ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und der Mitarbeiterin diesen Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und die Mitarbeiterin in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. <sup>3</sup>Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 8 oder § 9 der Arbeitsrechtsregelung zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf) in Verbindung mit § 23a oder § 23 b BAT nicht mehr möglich ist. <sup>4</sup>Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung bzw. Dienststelle an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
- d) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

<sup>5</sup>Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin abgewichen werden. <sup>6</sup>Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 4 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) <sup>1</sup>Kann der Mitarbeiterin kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger verpflichtet, der Mitarbeiterin eine andere vorhandene freie und besetzbare Mitarbeiterstelle anzubieten, für die die Mitarbeiterin die Voraussetzungen erfüllt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) <sup>1</sup>Kann der Mitarbeiterin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, hat der Anstellungsträger sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe zu be-

mühen. <sup>2</sup>Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Propstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

(5) Nimmt die Mitarbeiterin einen ihr nach den Absätzen 2 bis 4 angebotenen Arbeitsplatz nicht an, so stehen ihr weitere Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu, es sei denn, dass ihr die Annahme des Arbeitsplatzes nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

## Nr. 5

### Fortbildung, Umschulung

(1) <sup>1</sup>Ist nach Nummer 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Anstellungsträger rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen, wobei Art und Umfang durch den Anstellungsträger festgelegt werden. <sup>2</sup>Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterin darf ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. <sup>4</sup>Gibt eine Mitarbeiterin, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. <sup>2</sup>Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit der Mitarbeiterin vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihr zu vertretenden Grund endet. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>3</sup>Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung ein Drittel der Aufwendungen.

**Nr. 6****Besonderer Kündigungsschutz**

(1) <sup>1</sup>Ist der Mitarbeiterin eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) <sup>1</sup>Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. <sup>2</sup>Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i.V.m. § 30 oder § 34 TV-L eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeiterin, die beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, darf die Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 nur dann ausgesprochen werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. <sup>2</sup>Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Die Mitarbeiterin, die auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

**Nr. 7****Ausgleichszulage**

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich in den Fällen der Nummer 4 Abs. 2 bis 4 eine Minderung der Bezüge, erhält die Mitarbeiterin für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihr für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen, die ihr aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. <sup>2</sup>Bezüge im Sinne von Satz 1 sind das Tabellenentgelt, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die Jahressonderzahlung und die kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

<sup>3</sup>In den Fällen der Nummer 4 Abs. 4 hat der bisherige Anstellungsträger die Ausgleichszulage zu zahlen.

(2) <sup>1</sup>Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um die Hälfte des Betrages, um den sich die Bezüge nach Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen und persönlichen Entgeltsteigerun-

gen erhöhen. 2Eine Verminderung unterbleibt bei der Mitarbeiterin, die am Tage der Aufnahme ihrer neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(3) 1Die Ausgleichszulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. 2§ 24 TV-L gilt entsprechend. 3Die Ausgleichszulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 TV-L) berücksichtigt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Mitarbeiterin ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihr zu vertretenden Grund abbricht.

(5) 1Die Ausgleichszulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. 2Die Ausgleichszulage entfällt ferner, wenn die Mitarbeiterin die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

## Nr. 8

### Abfindung

(1) 1Die Mitarbeiterin, die auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe der Tabelle in Anlage 1.

2Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin als Summe aus dem Entgelt (§ 15 TV-L), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, der Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L) und den kinderbezogenen Entgeltbestandteilen (§ 11 ARR-Ü-Konf) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) 1Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. 2Hat der Anstellungsträger das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls die Mitarbeiterin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass sie ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht der Mitarbeiterin nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihr zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen Nummer 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen Nummer 5 Abs. 1 Satz 3) erfolgt ist oder
- b) sie aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie von einem anderen kirchlichen Anstellungsträger übernommen wurde.

**Nr. 9****Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

- (1) <sup>1</sup> Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. <sup>2</sup> Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.
- (2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird die Mitarbeiterin das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.
- (3) <sup>1</sup> Tritt die Mitarbeiterin innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Anstellungsträger ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. <sup>2</sup> Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

**Nr. 10****Anrechnung**

- (1) <sup>1</sup> Leistungen, die der Mitarbeiterin nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. <sup>2</sup> Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Anstellungsträger (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).
- (2) <sup>1</sup> Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, die ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. <sup>2</sup> Sie hat den Anstellungsträger von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihr gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 sowie von der Aufnahme einer neuen Beschäftigung unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup> Kommt die Mitarbeiterin ihren Verpflichtungen nach Satz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

## Anlage zur Sicherungsordnung

Beschäftigungszeit (§ 25 DienstVO, § 13 ARR-Ü- Konf)  mindestens	Anzahl der Monatsbezüge				
	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem Lebensjahr			
		40.	45.	50.	55.
3 Jahre	–	2,00	2,00	3,00	3,00
5 Jahre	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00
7 Jahre	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00
9 Jahre	4,00	5,00	6,00	7,00	9,00
11 Jahre	5,00	6,00	7,00	9,00	11,00
13 Jahre	6,00	7,00	8,00	10,00	12,00
15 Jahre	7,00	8,00	9,00	11,00	13,00
17 Jahre	8,00	9,00	10,00	12,00	14,00
19 Jahre	9,00	10,00	11,00	13,00	15,00
21 Jahre	10,00	11,00	12,00	14,00	16,00
23 Jahre	–	12,00	13,00	15,00	17,00
25 Jahre	–	13,00	14,00	16,00	18,00

**Anlage 7**  
**(zu § 2 Abs. 6)**

**Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der  
Informations- und Kommunikationstechnik**

**Nr. 1**

Bei dem Einsatz von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sollen Möglichkeiten genutzt werden, die insbesondere geeignet sind,

- a) die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiterinnen zu erweitern,
- b) den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern,
- c) die Fähigkeiten der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiterinnen weiterzuentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen,
- d) die Zusammenarbeit zu verbessern,
- e) Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten.

**Nr. 2**

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist auch auf Mitarbeiterinnen, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden beträgt, mit Ausnahme der §§ 1 bis 3, § 6 Abs. 1, 2 und 5 und § 9 anzuwenden, wenn die Teilzeitarbeit ganztägig abgeleistet wird und die Mitarbeiterinnen überwiegend am Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt sind.

**Nr. 3**

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Anstelle der Protokollnotiz zu § 4 wird bestimmt:  
Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die aufgrund der ärztlichen Untersuchung nach Absatz 3 entstehen.
- b) Anstelle des § 6 Abs. 2, 3 und 4 wird bestimmt:

(2) Die Umstellung der Tätigkeit einer Mitarbeiterin auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik ist so vorzunehmen, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.

(3) Kann eine Mitarbeiterin aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 eingesetzt werden, ist sie auf einen anderen, grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Der Mitarbeiterin ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen. Umschulungen sind auf Kosten des Anstellungsträgers durchzuführen und sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden die Umschulungen ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die erforderliche Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(4) An Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

**Anlage 8**  
**(zu § 2 Abs. 7)**

**Regelung für Mitarbeiterinnen, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder aufgrund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

1Diese Regelung gilt für Mitarbeiterinnen, die aufgrund ihrer Dienstanweisung oder aufgrund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchzuführen haben. 2Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

**Nr. 2**

**Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit**

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9 und 27 TV-L finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

(2) 1Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 11,5 Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. 2An den Tagen der An- und Abreise, an denen die Mitarbeiterin auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt.

(3) 1Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der Mitarbeiterin sonst nach ihrem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des sechsten Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. 2Über die Lage der Arbeitsbefreiung ist bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger herzustellen.

(4) 1Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche oder persönliche Gründe entgegenstehen, hat der Anstellungsträger auf Antrag die Arbeitsbefreiung bis zu 2 Stunden pro Tag durch die Zahlung von Entgelt zu ersetzen. 2Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bis zum vollen Umfang durch die Zahlung von Entgelt ersetzt werden. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist das Stun-

denentgelt nach dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L zu zahlen.

**Nr. 3**

**Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung**

- (1) § 23 Abs. 4 TV-L findet für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.
- (2) Die Mitarbeiterin erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.

**Anlage 9**  
**(zu § 2 Abs. 9)****Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst****Nr. 1****Geltungsbereich**

Die folgenden Sonderregelungen gelten für Mitarbeiterinnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind.

**Nr. 2****Anwendung tariflicher Bestimmungen**

(1) Auf die Dienstverhältnisse nach Nummer 1 sind die im Folgenden genannten Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 und des TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 in den jeweils geltenden Fassungen für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände entsprechend anzuwenden, sofern sie in der Anlage 1 zur Dienst-VO aufgeführt sind und im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) <sup>1</sup>Der TVöD – Allgemeiner Teil – und der Besondere Teil Verwaltung (BT-V) bilden im Zusammenhang das Tarifrecht für den Dienstleistungsbereich Verwaltung. <sup>2</sup>Zur besseren Übersicht und Lesbarkeit erstellen die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes aus dem Allgemeinen Teil des TVöD und dem Besonderen Teil Verwaltung entsprechend einer Prozessvereinbarung eine durchgeschriebene Fassung für den Dienstleistungsbereich Verwaltung. <sup>3</sup>Im Folgenden wird Bezug auf die jeweilige durchgeschriebene Fassung (TVöD-V (VKA)) genommen.

**Nr. 3****Arbeitszeit**

Anstelle des § 11 Absatz 1 DienstVO wird bestimmt: Anstelle des § 6 Absatz 1 Satz 1 TV-L richtet sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 Buchstabe b TVöD-V (VKA)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Gem. § 2 der Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 98. Änderung der Dienstvertragsordnung tritt folgende Änderung am 1. Januar 2023 in Kraft: In Anlage 9 Nummer 3 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1 Buchstabe b TVöD-V“ durch die Angabe „§ 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD-V“ ersetzt.

**Nr. 4****Eingruppierung**

Abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 1 TV-L richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA).

**Nr. 4a****Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

Anstelle des § 14 TV-L ist § 14 TVöD-V (VKA) anzuwenden.

**Nr. 5****Tabellenentgelt**

Abweichend von § 15 Absatz 2 TV-L erhalten die Mitarbeiterinnen gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöDV Entgelt nach der Anlage C zum TVöD-V.

**Nr. 6****Stufen der Entgelttabelle**

(1) Anstelle des § 16 Absätze 1, 2 und 4 DienstVO und des § 16 Absätze 1 bis 4 TV-L findet § 16 Absätze 2.1, 3.1 und 4.1 TVöD-V (VKA) Anwendung.

(2) § 16 Absatz 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA) ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- a) Ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 4 DienstVO), der die DienstVO, die ARR-Ü-Konf, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, steht dem Arbeitsverhältnis zu einem der in § 16 Absatz 2.1 Satz 5 TVöD-V (VKA) genannten Arbeitgeber gleich.
- b) Ein Berufspraktikum nach der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARR-Azubi/Prakt) vom 10. Juni 2008 steht dem in der Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2.1 TVöD-V genannten Berufspraktikum gleich.
- (3) „Auf Dienstverhältnisse, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet sind, findet § 16 Absätze 2.1, 3.1 und 4.1 TVöD-V (VKA) keine Anwendung. „Die Mitarbeiterinnen erhalten ein Entgelt nach der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

**Nr. 7****Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

Anstelle des § 17 Absatz 4 TV-L findet § 17 Absätze 4 und 4a.1 TVöD-V (VKA) Anwendung.

**Nr. 8****Leistungsentgelt**

(1) <sup>1</sup>Die Protokollerklärung Nummer 1 zu § 18 Absatz 4 TVöD-V (VKA) ist mit folgender Maßgabe anzuwenden: <sup>2</sup>Zur Einführung eines betrieblichen Systems der leistungsabhängigen Bezahlung bedarf es des Abschlusses einer die Anforderungen des § 18 TVöD-V (VKA) erfüllenden Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemäß § 36 MVG-EKD. <sup>3</sup>Diese kann nur jeweils im laufenden Kalenderjahr mit Wirkung ab dem darauffolgenden Kalenderjahr abgeschlossen werden. <sup>4</sup>In Satz 2 tritt anstelle des 1. Januar 2007 der 1. Januar 2022. <sup>5</sup>In Satz 3 tritt anstelle des 30. Septembers 2007 der 30. September 2022 und anstelle des Monats Dezember 2008 der Monat Dezember 2023; anstelle der Angabe 6 v. H. tritt die Angabe 12 v. H. <sup>6</sup>In Satz 6 tritt anstelle der Jahreszahl 2007 die Jahreszahl 2022 und anstelle der Angabe 12 v. H. die Angabe 24 v. H. <sup>7</sup>Für das Jahr 2021 wird ab dem Inkrafttreten ein anteiliges Leistungsentgelt in Höhe von 2 v. H. pro Monat des für den Monat September 2021 zustehenden Tabellenentgelts im Dezember 2021 zur Auszahlung gebracht.

(2) Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 18 Abs. 4 Satz 3 TVöD-V (VKA) findet keine Anwendung.

**Nr. 9****Jahressonderzahlung**

(1) Anstelle des § 19 DienstVO und des § 20 TV-L findet § 20 TVöD-V (VKA) Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Bei der Anwendung des § 20 Absatz 4 TVöD-V (VKA) gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung verbracht wurden, als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses (§ 20 Absatz 1 TVöDV (VKA)). <sup>2</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

**Nr. 10****Regelungen für die Überleitungen  
am 1. Januar 2017**

Für Mitarbeiterinnen, die

- a) als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder,
- b) als pädagogische Leitungen bei überregionalen Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder oder
- c) als Fachberaterinnen für Tageseinrichtungen

eingesetzt sind und deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes:

1. Die Mitarbeiterinnen sind ab dem 1. Januar 2017 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage C zum TVöD-V (VKA) eingruppiert.
2. <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen werden am 1. Januar 2017 der Stufe der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet, die ihrer am 31. Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L erreichten Entgeltgruppenstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). <sup>2</sup>Die am 31. Dezember 2016 in dieser Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit nach Nummer 3 Absatz 2 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) angerechnet. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die nach den Regelungen des TV-L im Dezember 2016 der Endstufe ihrer Entgeltgruppe (Stufe 5) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2016 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2017 der Stufe 6 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. <sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L in der sog. kleinen Entgeltgruppe 9 TV-L der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2016 eine Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2017 der Stufe 5 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. <sup>5</sup>Die Stufenlaufzeit beginnt in der Stufe 5 von neuem. <sup>6</sup>Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L in der sog. kleinen Entgeltgruppe 9 der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2016 mindestens eine Stufenlaufzeit von 9 Jahren vollendet hatten, werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 der Stufe 6 zugeordnet.
3. Mit dem Eingruppierungsvorgang nach Nummer 1 entfallen bisher gezahlte Entgeltgruppenzulagen sowie alle als Besitzstand nach den Bestimmungen der ARR-Ü-Konf gewährten Zulagen; dies gilt nicht für die Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf.
4. <sup>1</sup>Ist das ab dem 1. Januar 2017 gemäß Anlage C zum TVöD-V (VKA) zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt, so erhält die Mitarbeiterin für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage oder zuzüglich bisher gezahlter Besitzstandszulagen. <sup>3</sup>Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt bei der Anwendung des Satzes 2 unberücksichtigt. <sup>4</sup>Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. <sup>5</sup>Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

**Nr. 11**  
**Regelungen für die Überleitungen**  
**am 1. Januar 2019**

Für die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis

- am 31. Dezember 2018 nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 9 fiel und
- über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht,

gilt Folgendes:

1. Die Mitarbeiterinnen sind ab dem 1. Januar 2019 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) eingruppiert.
2. <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen werden am 1. Januar 2019 der Stufe der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöDV (VKA) zugeordnet, die ihrer am 31. Dezember 2018 nach den Regelungen des TV-L erreichten Entgeltgruppenstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). <sup>2</sup>Die am 31. Dezember 2018 in dieser Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit nach Nummer 3 Absatz 2 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) angerechnet. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die nach den Regelungen des TV-L im Dezember 2018 der Endstufe ihrer Entgeltgruppe (Stufe 5) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2018 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2019 der Stufe 6 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. <sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2018 nach den Regelungen des TV-L in der sog. kleinen Entgeltgruppe 9 TV-L der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2018 eine Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2019 der Stufe 5 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. <sup>5</sup>Die Stufenlaufzeit beginnt in der Stufe 5 von neuem. <sup>6</sup>Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2018 nach den Regelungen des TV-L in der sog. kleinen Entgeltgruppe 9 Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2018 mindestens eine Stufenlaufzeit von 9 Jahren vollendet hatten, werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 der Stufe 6 zugeordnet.
3. Mit dem Eingruppierungsvorgang nach Nummer 1 entfallen bisher gezahlte Entgeltgruppenzulagen sowie alle als Besitzstand nach den Bestimmungen der ARR-Ü-Konf gewährten Zulagen; dies gilt nicht für die Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf.
4. <sup>1</sup>Ist das ab dem 1. Januar 2019 gemäß Anlage C zum TVöD-V (VKA) zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt, so erhält die Mitarbeiterin für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage oder zuzüglich bisher gezahlter Besitzstandszulagen. <sup>3</sup>Eine

Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt bei der Anwendung des Satzes 2 unberücksichtigt. 4Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. 5Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

## Nr. 12

### Regenerationstage/Umwandlungstage

- (1) Nummer 1a Absatz 1 und 2 der Anlage D.12 zum TVöD-V ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Regenerationstage, die für das Jahr 2022 nicht gewährt werden können, spätestens am 30. September 2023 verfallen.
- (2) Abweichend von Absatz 3 Satz 1 der Anlage D.12 zum TVöD-V können die Mitarbeiterinnen für das Kalenderjahr 2023 bis zum 28. Februar 2023 in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage).

## Nr. 13

### Höhergruppierung auf Antrag zum 1. Juli 2022

1Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11 b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Mitarbeiterinnen nur auf Antrag gemäß § 12 TV-L in diese Entgeltgruppe eingruppiert. 2Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 TV-L in diese Entgeltgruppe eingruppiert. 3Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. 4Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. 5Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 17 Absatz 4a Satz 2 TVöD-V entspricht. 6Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiterinnen erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Ent-

geltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. 7Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

#### Nr. 14

##### Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit und weitere Regelungen

(1) 1Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. 2Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) 1Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. 2Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. 3Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

(4) 1Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 neu gefasst. 2Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte bis zum 1. Oktober 2024 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 30. September 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vomhundertsatz:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 in Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00

**Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie****Nr. 1****Geltungsbereich**

(1) Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen, die in einem ungekündigten Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung stehen.

(2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:

- Auszubildende, Schülerinnen, Dual Studierende sowie Praktikantinnen,
- Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen bzw. der Betreuung von Dual-Studierenden oder Praktikantinnen übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
- Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
- Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
- Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen,
- Mitarbeiterinnen in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

(3) <sup>1</sup>Diese Regelungen gelten nicht für Mitarbeiterinnen, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen ist, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 regelt. <sup>2</sup>Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen für die Dauer ihrer Laufzeit, soweit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelungen eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Kurzarbeit abgeschlossen ist, die eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 regelt, mit der Maßgabe, dass, soweit keine Aufstockung auf 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 erreicht wird, der Aufstockungsbetrag im Sinne der Nummer 5 Absatz 1 80 Prozent beträgt.

**Nr. 2****Voraussetzungen der Einführung und  
Ausgestaltung der Kurzarbeit**

(1) <sup>1</sup>Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Anstellungsträger Kurzarbeit angeordnet werden. <sup>2</sup>Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. <sup>3</sup>Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diese Arbeitsrechtsregelung keine abschließende Regelung getroffen wird.

(2) <sup>1</sup>Über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit schließen der Anstellungsträger und die Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung nach § 36 Absatz 1 MVG-EKD ab. <sup>2</sup>In der Dienstvereinbarung ist mindestens zu regeln:

1. Beginn, Dauer und Umfang der Kurzarbeit,
2. Lage und Verteilung der Kurzarbeit (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausfall der Arbeitszeit an einzelnen Tagen)
3. der von der Kurzarbeit betroffene Personenkreis bzw. die betroffenen Arbeitsbereiche der Dienststelle oder Einrichtung.

<sup>3</sup>Die Regelungen der Anlage 10 sind abschließend und stehen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene nicht offen. <sup>4</sup>Die jeweiligen Kirchenleitungen empfehlen im Einvernehmen mit ihren Gesamtausschüssen Muster-Dienstvereinbarungen zur Verwendung für die örtlichen Mitarbeitervertretungen. <sup>5</sup>Eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung ist der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu übersenden.

(3) <sup>1</sup>Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. <sup>2</sup>Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. <sup>3</sup>Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme beziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Für den Monat April 2020 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von drei Kalendertagen anzukündigen ist.

**Nr. 3****Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit**

<sup>1</sup>Die Kurzarbeit kann in Dienststellen im Anwendungsbereich der Dienstvertragsordnung sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Mitarbeiterinnen, eingeführt werden. <sup>2</sup>Zu den Dienststellen nach Satz 1 gehören unter anderem auch die eigenwirtschaftlich

arbeitenden selbständigen und unselbständigen Einrichtungen, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie sonstige Einrichtungen. <sup>3</sup>Die Kurzarbeit endet spätestens am 31. Dezember 2022. <sup>4</sup>Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

#### Nr. 4

##### **Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information der Mitarbeitervertretung**

- (1) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung wird vom Anstellungsträger wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. <sup>2</sup>Zur Vorbereitung sind der Mitarbeitervertretung frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Insbesondere ist der Mitarbeitervertretung darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Mitarbeiterinnen in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

#### Nr. 5

##### **Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Anstellungsträger zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf
- in den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage B zum TV-L) 95 Prozent,
  - in den Entgeltgruppen 11 bis 15 (Anlage B zum TV-L) 90 Prozent
- des Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. <sup>2</sup>Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), jährliche Sonderzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Mitarbeiterinnen sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. <sup>3</sup>Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. <sup>4</sup>Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetragtes kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.
- (2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.

- (3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (4) Bei der Entgeltabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.
- (5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

Anmerkung: zu Absatz 1 Satz 1:

Die Regelungen des § 43 Nummer 9 TV-L und des § 15 Absatz 2 TVöD-V gelten entsprechend.

**Nr. 6**

**Zahlung des Kurzarbeitergeldes und  
des Aufstockungsbetrages**

- (1) <sup>1</sup>Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden zum Zeitpunkt der tariflich geregelten monatlichen Entgeltzahlung durch den Anstellungsträger gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so finden diese Regelungen keine Anwendung.

**Nr. 7**

**Betriebsbedingte Kündigungen,  
Wiedereinstellung**

- (1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Mitarbeiterinnen ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
- (2) Mitarbeiterinnen, deren befristeter Dienstvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wiedereinzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

**Nr. 8**

**Überstunden/Mehrarbeit**

<sup>1</sup>Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. <sup>2</sup>In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt hiervon unberührt.

**Nr. 9****Urlaub/Arbeitszeitkonten**

(1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin ist berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. <sup>3</sup>Der Urlaub ist vom Anstellungsträger zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. <sup>4</sup>Für die Dauer des Urlaubs werden die Mitarbeiterinnen von der Kurzarbeit ausgenommen.

(2) <sup>1</sup>Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für die in § 96 Absatz 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. <sup>3</sup>Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.

Anmerkungen zu Nummern 8 und 9:

Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 6 Absatz 2 Satz 1 TV-L und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

**Nr. 10****Veränderung der Kurzarbeit**

(1) <sup>1</sup>Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.

(2) <sup>1</sup>Bei Ausweitung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. <sup>2</sup>Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

**Niederschriftserklärungen**

## 1. Zu Nummer 1:

Zielrichtung dieser Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie ist grundsätzlich nicht die kirchliche Verwaltung und der Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kirchlich getragen sind.

## 2. Zu Nummer 1 Absatz 3:

Aus Sicht der ADK-Arbeitnehmer-Seite sind einzelvertragliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit im Geltungsbereich der DienstVO unzulässig, aus Sicht der ADK-Arbeitgeber-Seite sind einzelvertragliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit im Geltungsbereich der DienstVO zulässig. Die Wirksamkeit einer vor Inkrafttreten dieser Regelungen abgeschlossenen einzelvertraglichen Vereinbarung zur Kurzarbeit wird allein für die Laufzeit dieser Regelungen anerkannt. Im Übrigen gilt § 1 Absatz 3 DienstVO.

3. Zu Nummer 10:

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission verpflichtet sich, bis zum 31. Oktober 2022 die aktuelle Situation zu bewerten und ggf. Verhandlungen über eine Neubewertung dieser Regelungen zu führen.