Dienstvertragsordnung

Vom 16. Mai 1983

(GVBl. 26. Band, S. 153), zuletzt geändert durch die 88. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 18. September 2017 (GVBL. 28. Band, S. 159)[1],[2]

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	Besondere Zahlungen

1 Red. Anm.: Ausnahmen vom Geltungsbereich in § 2 der 88. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 18. September 2017, GVBl. 28. Band, S. 159: „Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die spätestens mit Ablauf des 30. April 2017 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt diese Änderung der DienstVO nur, wenn sie dies bis zum 30. November 2017 schriftlich beantragen.

2 Red. Anm.: Vgl. die Übergangsregelungen in § 2 der 79. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. Februar 2016, GVBl. 28. Band, S. 15. Die Übergangsregelungen sind in dieser Ordnungsnummer als redaktioneller Anhang abgedruckt.

§ 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
§ 22 Erholungsurlaub
§ 23 Arbeitsbefreiung
§ 24 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung
§ 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-L EntgO-L

Abschnitt IV Ergänzende kirchliche Bestimmungen
§ 29 Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz
§ 30 Außerordentliche Kündigung
§ 31 Entgeltumwandlung

Abschnitt V Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen
§ 32 Anzeige- und Nachweispflichten
§ 33 Fahrtkostenzuschuss

Abschnitt VI Notlage
§ 34 Notlagenregelung

Abschnitt VII Übergangs- und Schlussbestimmungen
§ 35 Anwendung der AVR-EKD
§ 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
Vorbemerkung
Nr. 1 Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung
Nr. 2 Voraussetzungen für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach Nummer 1
Nr. 3 Kündigungsschutz
Nr. 4 Betriebsübergang
Nr. 5 Information der ADK

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
Vorbemerkung
Nr. 1 Geltungsbereich
Nr. 2 Begriffsbestimmung
Nr. 3 Informations- und Beteiligungspflichten
Nr. 4 Arbeitsplatzsicherung
Nr. 5 Fortbildung, Umschulung
Nr. 6 Besonderer Kündigungsschutz
Nr. 7 Ausgleichszulage
Nr. 8 Abfindung
Nr. 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
Nr. 10 Anrechnung

Anlage zur Sicherungsordnung

Anlage 7 (zu § 2 Abs. 6)

Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
Nr. 1
Nr. 2
Nr. 3

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**
Nr. 2 **Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit**
Nr. 3 **Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung**
Anlage 9 (zu § 2 Abs. 9)
Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

Vorbemerkung: Die in dieser Dienstvertragsordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes[1] angestellt werden. [2]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) [1]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. [2]Die Wohnungsausgleichsregelungen in § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 35 Abs. 3 des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen[2] sind bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen entsprechend anzuwenden. [3]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

---

1 Ord.-Nr. 4.310
2 Ord.-Nr. 4.210

c) der Praktikantinnen für den Beruf

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

bestimmen sich nach einer besonderen Arbeitsrechtsregelung.

§ 2
Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) $_1$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.

$_2$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) $_1$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.

$_2$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) [1]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. [2]Satz 1 findet auf die Dienstverhältnisse mit Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen Jugendwerkstatt Hameln und Evangelisches Jugendheim Blockhaus Ahlhorn entsprechende Anwendung. [3]Eine Dienstvereinbarung nach Satz 2 bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Genehmigung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission.

(9) Die Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind, ergeben sich aus Anlage 9.

§ 3
Grundlegende Pflichten

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

(2) [1]Die Mitarbeiterin ist auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet; sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. [2]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) 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. 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:

[1]Die Mitarbeiterin hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor der zuständigen Vertreterin des Anstellungsträgers abzulegen. [2]Die 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:

[1]Die 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. [2]Dies 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. [1]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. [2]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) [1]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. [2]Die ermittelten Ergebnisse für die verschiedenen Dienste werden zusammengezählt. [3]Das Gesamtergebnis wird durch die Zahl 52 geteilt. [4]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: [1]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. [2]Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde eineinviertel Stunden. [3]Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Tabellenentgelt und die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [4]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. [5]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 DienstVO, 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 fürsorgerisch-bewahrende Tätigkeit gilt.
4. Mitarbeiterinnen, die in der Entgeltgruppe 9 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.[1]

§ 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) $_1$Mitarbeiterinnen nach Absatz 1, die einer niedrigeren Entgeltgruppe als der bisherigen zugeordnet werden, erhalten eine dynamische Besitzstandszulage, so lange die Tätigkeit ausgeübt wird. $_2$Die Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwi-

1 Red. Anm.: Vgl. die Übergangsgegelungen in § 2 zu § 1 Nummer 2 der 87. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. August 2017, GVBl. 28. Band, S. 138. Die Übergangsregelungen sind in dieser Ordnungsnummer als redaktioneller Anhang abgedruckt.

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

(4) [1]Werden Mitarbeiterinnen ab dem 1. Juli 2010 in einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, entfallen zum Zeitpunkt der Höhergruppierung alle als Besitzstand gewährten Zulagen. [2]Liegt das neue Tabellenentgelt unter dem bisherigen Entgelt, so erhalten die Mitarbeiterinnen eine statische persönliche Zulage. [3]Die 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. [4]Die persönliche Zulage reduziert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen 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 Garantiebetrag 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.

3. Bei einer Einstellung nach dem 31. Dezember 2015 in die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2b oder Fallgruppe 2c der Anlage 2 Abschnitt C DienstVO ist die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2016 verbrachte Zeit als einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L zu berücksichtigen, soweit im vorhergehenden Arbeitsverhältnis bei Anwendung der Anlage 2 Abschnitt C in der ab 1. Januar 2016 geltenden Fassung ein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2b und Fallgruppe 2c erfüllt gewesen wäre.

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

[3]Das 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) $_1$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. $_2$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) $_1$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. $_2$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:

Mitarbeiterinnen, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrerbesoldungsrecht.

§ 19
Jahressonderzahlung

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

1. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen

   E 1 bis E 8 83 v. H.

   E 9 bis E 11 68 v. H.

   E 12 bis E 13 38 v. H.

   E 14 bis E 15 23 v. H.

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

(2) $_1$Bei der Anwendung des § 20 Abs. 4 TV-L gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Dienstverhältnis im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung verbracht wurden, als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 1 TV-L). $_2$Mehrere Dienstverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

§ 20
Besondere Zahlungen

(1) Anstelle des § 23 Abs. 2 TV-L wird bestimmt:

a) $_1$Die Mitarbeiterin erhält bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren eine Treueleistung in Form eines zusätzlichen Erholungsurlaubs in Höhe von 2 Arbeitstagen. $_2$Bei der Vollendung einer Beschäftigungszeit von jeweils weiteren 10 Jahren erhöht sich der zusätzliche Erholungsurlaub nach Satz 1 um jeweils 2 Arbeitstage. $_3$Die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 22 DienstVO in Verbindung mit § 26

TV-L finden entsprechende Anwendung. [4]Der zusätzliche Erholungsurlaub nach den Sätzen 1 bis 3 beträgt mindestens einen Arbeitstag.

b) [1]Beschäftigungszeit im Sinne des Absatzes 1 sind die in einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) zurückgelegten Zeiten, auch wenn sie unterbrochen sind. [2]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.

(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) [1]Der Anstellungsträger hat die Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin abzuführen. [2]Die Beteiligung der Mitarbeiterin wird vom Anstellungsträger vom Arbeitsentgelt einbehalten. [3]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

(1) [1]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. [2]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. [3]Die Anteile der Mitarbeiterinnen behalten die Anstellungsträger von deren Entgelten ein.

(2) [1]Soweit die EZVK für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, tragen diese die Anstellungsträger alleine. [2]Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden unter der Voraussetzung satzungsrechtlicher Zulässigkeit seitens der EZVK von der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger je zur Hälfte getragen. [3]Die Pflicht der Beteiligung der Mitarbeiterin an dem Beitrag entfällt jedoch, sofern dieser 6 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts übersteigt. [4]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, Entgeltfortzahlung während Krankheit) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

(4) [1]Der 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. [2]Der 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) [1]Die 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. [2]Anderenfalls 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. [1]Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen Arbeitstag

   a) bei ihrer kirchlichen Trauung,

b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung ihres Kindes.

[2]Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

6. Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für jeweils zwei Arbeitstage beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großelternteils, eines Stiefelternteils, eines Bruders oder einer Schwester.

§ 24
Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

§ 33 Abs. 5 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

§ 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 gesetztlich 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) [1]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. [2]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) [1]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.

[2]Die Entgeltumwandlung wird

- für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bei einem von der Mitarbeiterin gewählten Anbieter,
- 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.

[3]Im 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.

[4]Die 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.

Abschnitt V
Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen

§ 32
Anzeige- und Nachweispflichten

Anstelle des § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz wird bestimmt:

Die Mitarbeiterin hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer auf Verlangen durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

§ 33
Fahrtkostenzuschuss

[1]Der 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. [2]Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. [3]Ist 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) [1]Teilt 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. [2]Für das Verfahren gilt § 26 des Mitarbeitergesetzes ent-

sprechend 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) [1]Hat 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. [2]Die 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-EKD

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen in Altenheimen, Vollzeitheimen und Krankenanstalten können für die Dauer dieses Dienstverhältnisses die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-EKD) weiterhin in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden, wenn die AVR-EKD 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, GVBl. 28. Band, S. 15

[...] 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*), 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. [1]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. [2]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. [3]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. [4]Die persönliche Besitzstandszulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. [5]Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

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

4. Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü- Konf bleibt unberührt.

Übergangsregelungen zu § 15 Nummer 4 Dienstvertragsordnung in § 2 der 87. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. August 2017, GVBl. 28. Band, S. 138

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. August 2017 infolge eines Eingruppierungsvorgangs nach dem 31. Dezember 2011 (Einstellung, Umgruppierung aufgrund einer veränderten Tätigkeit) in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert sind, haben ab dem 1. August 2017 Anspruch auf die Entgeltgruppenzulage gemäß § 1.

(2) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. August 2017 in die Entgeltgruppe 9 TV-L

- gemäß § 4 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 2 zur ARR-Ü-Konf übergeleitet sind oder
- gemäß § 15 Absatz 7 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 3 zur ARR-Ü-Konf (Übergangsrecht) eingruppiert sind,

erhalten die Entgeltgruppenzulage gemäß § 1 auf Antrag.

(3) $_1$Der Antrag nach Absatz 2 kann nur bis zum 31. Juli 2018 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. August 2017 zurück. $_2$Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. August 2017, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. August 2017 zurück.

(4) $_1$Mit dem Antrag nach Absatz 2 ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert. $_2$Damit entfallen sämtliche Besitzstände nach den §§ 4 bis 9 ARR-Ü-Konf. $_3$Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält das Tabellenentgelt der Stufe, die am 31. Juli 2017 erreicht worden ist; die in dieser Stufe verbrachte Zeit wird auf die Stufenlaufzeit angerechnet. $_4$Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, die am 31. Juli 2017 ein Tabellenentgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten hat, erhält das Tabellenentgelt der Stufe 5.

Anlagen

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 Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 13. März 2008

1.2 Änderungstarifvertrag 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 Änderungstarifvertrag 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 Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 1. März 2009 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 185)*

1.3 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 10. März 2011 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 278)*

1.4 Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 10. Januar 2012 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 138)*

1.5 Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 23. August 2012 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover 2013 S. 98)*.

1.6 Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Dezember 2012 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 199)*

1.7 Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 9. März 2013 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 199)*

1.8 Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV- L) vom 28. März 2015 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 63)*

1.9 Änderungstarifvertrag 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 Änderungstarifvertrages 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

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)*

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 Informations- und Kommunikationstechnik

8. Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter 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[1] (TV EntgO-L) vom 17. Februar 2017 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 165)*

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

1 Red. Anm.: Darstellung entsprechend redaktioneller Auslegung von Kirchl. Amtsblatt Hannover 2017, S. 152, 153 und S. 165.

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.

Anlage 2
(zu § 15a)

Entgeltordnung zur DienstVO

– Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale –

A. Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst

B. Sekretärinnen

C. Diakoninnen

D. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, 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

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[3)] auf C-Stellen

Entgeltgruppe 11

5. Kirchenmusikerinnen mit B-Kirchenmusikprüfung[3)] auf B-Stellen[1), 4)]
6. Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung[3)] auf B-Stellen[1), 4)]
7. Landesposaunenwartinnen, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 13

8. Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung[3)] auf A-Stellen[1), 2), 4)]
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:

[1)] 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.

[2)] 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.

[3)] 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.

[4)] Diese Kirchenmusikerinnen tragen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers die Dienstbezeichnung Kantorin.

B. Sekretärinnen[1]

I. Sekretärinnen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Propsteien und Kirchenverbänden

Entgeltgruppe 4

1. Gemeindesekretärinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekretärinnen in Kirchenkreisen, Kirchenverbänden und deren Einrichtungen
2. Sekretärinnen in Kirchenämtern und Kirchenkreisämtern

Entgeltgruppe 5

3. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert[1)]
4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert
5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren mit entsprechender Tätigkeit
6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2 mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren mit entsprechender Tätigkeit
7. Kirchenbürosekretärinnen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

---

1 Red. Anm.:

„78. Änderung der Dienstvertragsordnung
[...]
§ 2
Überleitungsregelungen zu § 1 Nr. 5 *(Neufassung Abschnitt „B. Sekretärinnen")*

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis über den 31. August 2014 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes:

1. [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ab dem 1. September 2014 in einer niedrigeren Entgeltgruppe als der bisherigen eingruppiert sind, bleibt die bisherige Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit erhalten. [2]Eine bisher gewährte Funktionszulage wird für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unverändert weitergezahlt.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 1. September 2014 in derselben Entgeltgruppe eingruppiert bleiben und bisher eine Funktionszulage erhalten haben, erhalten diese Funktionszulage für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unverändert weiter.
3. [1]Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 1. September 2014 in einer höheren als der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, entfallen zum Zeitpunkt der Höhergruppierung alle als Besitzstand gewährten Zulagen. [2]Liegt das neue Tabellenentgelt unter dem bisherigen Entgelt, so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Besitzstandszulage. [3]Die Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen neuen Tabellenentgelt gemäß § 17 Abs. 4 TV-L zuzüglich etwaiger Zulagen nach Anlage 2 der Dienstvertragsordnung und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich der bislang als Besitzstandszulage gezahlten Zulagen. [4]Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. [5]Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die Besitzstandszulage.
4. Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt unberührt.

Entgeltgruppe 6

8. Ephoralsekretärinnen, Propsteisekretärinnen, Sekretärinnen der Leitung von Kirchenkreisen und Kirchenkreisverbänden
9. Kirchenbürosekretärinnen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, denen Aufgaben der Friedhofsverwaltung übertragen sind
10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 1, 3 und 5, denen im Umfang von mindestens 25 v.H. der Gesamttätigkeit Aufgaben in der Friedhofsverwaltung übertragen sind, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
11. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 4 und 6, die mindestens im Umfang von 25 v.H. der Gesamttätigkeit selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen

Entgeltgruppe 7

12. Ephoralsekretärinnen, Sekretärinnen der Leitung von Kirchenkreisen und Kirchenkreisverbänden[2)], die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung

---

Anmerkungen:

[1)] Gründliche Fachkenntnisse sind erforderlich, wenn z.B.

- Tätigkeiten der Kirchenbuchführung oder

- Tätigkeiten der Verwaltung einer Zahlstelle

übertragen sind.

[2)]Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für die Kirchenkreissekretärinnen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

Entgeltgruppe 4

1. Sekretärinnen

Entgeltgruppe 5

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert
3. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 6

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 2 und 3, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung

Entgeltgruppe 7

5. Sekretärinnen, die für Referatsleiter und Referatsleiterinnen im Landeskirchenamt Hannover oder für Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen mit vergleichbaren Aufgaben tätig sind

Entgeltgruppe 8

6. Sekretärinnen der Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen, der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen im Landeskirchenamt Hannover, der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen im Landeskirchenamt Wolfenbüttel, der Dezernenten und Dezernentinnen im Oberkirchenrat Oldenburg, Sekretärin des Leiters oder der Leiterin der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
7. Sekretärin des Bischofs oder der Bischöfin der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Entgeltgruppe 9

8. Sekretärinnen des Landesbischofs oder der Landesbischöfin der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, des Landesbischofs oder der Landesbischöfin der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, des Präsidenten oder der Präsidentin des Landeskirchenamtes Hannover

   (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

C. Diakoninnen[1)]

Entgeltgruppe 6

1. Diakoninnen im Anerkennungsjahr oder in der Anerkennungszeit

Entgeltgruppe 8

2. Diakoninnen in der Aufbauausbildung

Entgeltgruppe 9

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[5)]

Entgeltgruppe 10

5. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen und über eine Doppelqualifizierung (doppelter Bachelorabschluss oder zwei Bachelorabschlüsse) verfügen[2)]

6. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit gemeindeübergreifenden Tätigkeiten[3) 4)]

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[5)]

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 Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind[6) 7)]

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[8)]

Anmerkungen:

[1)] *Weiterführende Eingruppierungsmerkmale finden sich in Abschnitt L.*

[2)] *Hierunter fallen nur Bachelorabschlüsse oder entsprechende Abschlüsse in den Studiengängen Religionspädagogik, Gemeindepädagogik, Sozialpädagogik und Soziale Arbeit.*

[3)] *1Gemeindeübergreifende 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.

2Rechtsträger im Sinne des Satzes 1 ist jede kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts.

[4)] *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.*

[5)] *Über das Vorliegen einer geeigneten theologischen oder religionspädagogischen Qualifikation entscheidet die oberste Dienstbehörde.*

[6)] *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 Seelsorgegeheimnisgesetzes 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.

[7] 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.

[6] z. B. Leiterin der Telefonseelsorgeeinrichtung

D. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, Kirchendienerinnen

Entgeltgruppe 4

1. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, Kirchendienerinnen

Entgeltgruppe 5

2. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, Kirchendienerinnen, deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Fallgruppe 1 wesentlich heraushebt

2a. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, 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. [1]Küsterinnen, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht herausragende Leistungen erbringen. [2]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 Fachberatertätigkeit 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. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 5

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

G. Hausdamen

Entgeltgruppe 5

1. Hausdamen

Entgeltgruppe 9

2. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
3. Hausdamen der Fallgruppe 2 in Stellen mit besonderer Verantwortung

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[1)]

Entgeltgruppe 9

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

---

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 Fußnotenzahl 1) im Abschnitt H. Sozialsekretärinnen].

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

I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten

Entgeltgruppe 6

1. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1)] mit abgeschlossener Berufsausbildung

Entgeltgruppe 8

2. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1)] mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
3. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1)] mit Meisterprüfung[2)] oder einer gleichwertigen Prüfung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 9

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

Entgeltgruppe 10

5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit bis zu 4500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]
6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

Entgeltgruppe 11

7. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]
8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

Entgeltgruppe 12

9. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]
10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

---

1) Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten. [Red. Anm.: 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. Anm.: 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. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 3) im Abschnitt I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten].

Entgeltgruppe 13

11. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1)] mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

J. Dozentinnen an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen[1)], 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[3)], Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung[3)] 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[2)]

Anmerkungen:

[1)] 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.

[2)] Ein besonderer Fall liegt vor, wenn eine Dozentin eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamtinnen oder Pfarrerinnen übertragen wird, und wenn eine Kirchenbeamtin oder Pfarrerin in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würde.

[3)] Ein abgeschlossenes Studium für das Lehramt an Realschulen ist der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung gleichgesetzt.

---

1) Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1) 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. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 3) im Abschnitt I. Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten].

K. Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

Entgeltgruppe 10

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst

Entgeltgruppe 10

1. Medienberaterinnen[1)] mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferentinnen[2)], Bildungsreferentinnen in der Evangelischen Erwachsenenbildung[3)], Diakoninnen und Gemeindepädagoginnen auf landeskirchlicher Ebene[2)], 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:

[1)] 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 Fachhochschulausbildung als Medienpädagogin oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen.

[2)] in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

[3)] Gilt nur für Referentinnen mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (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 rechtserheblichem 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 3a

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe KR 4a

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

Entgeltgruppe KR 8a

3. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sowie Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit

   (keine Stufe 1)

Entgeltgruppe KR 9b

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/ Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation

   (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4)

5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation

   (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4)

6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 7 oder 8 bestellt sind

   (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4)

Entgeltgruppe KR 9c

7. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen

(keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4)

8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen

   (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4)

9. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10 oder 11 bestellt sind

   (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 5 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4)

Entgeltgruppe KR 9d

10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens zwölf ständig unterstellten Pflegepersonen

    (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4)

11. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens zwölf ständig unterstellten Pflegepersonen

    (keine Stufen 1 und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4)

Anmerkungen:

a) *Pflegepersonen der Entgeltgruppen Kr. 3a bis Kr. 9d, 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) *[1]Pflegepersonen der Entgeltgruppen Kr. 8a bis Kr. 9d, 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. [2]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 eines Vollbeschäftigten,*

cc) *zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,*

dd) *bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die diese Personen angerechnet werden, gilt Doppelbuchstabe aa.*

N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege

Entgeltgruppe 2

1. Haus- und Familienpflegehelferinnen[1)] mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 5

2. Haus- und Familienpflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die für die Tätigkeit förderlich ist[2)], und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 6

3. Haus- und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung[3)] und entsprechender Tätigkeit

---

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].

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

P. Fundraiserinnen

Entgeltgruppe 9

1. Fundraiserinnen[1)]

   (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[2)]

Entgeltgruppe 13

3. Fundraiserinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, denen z. B. die verantwortliche und selbständige Entwicklung, Durchführung und Evaluation für Spenden-, Stiftungs- und insbesondere Großspender- und Erbschaftsmarketing obliegt und die Schulungsprogramme, Marketingmaterialien, Multichannel-Konzepte (Marketing mit verschiedenen zeitgleichen Media-Kanälen) entwickeln; vorausgesetzt wird eine Tätigkeit, die ganz überwiegend verantwortungsvoll ist

---

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 Fußnotenzahl 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 Fußnotenzahl 2) im Abschnitt P. Fundraiserinnen].

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

[1]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.

[2]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.

[3]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) [1]Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Notlage der Diakonie- und Sozialstation darlegt.

[2]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. [3]Dieser Feststellung bedarf es nicht bei Einigkeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über das Vorliegen einer Notlage. [4]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) [1]Der Ausschuss nach Absatz 2 Nr. 2 kann zu den Sitzungen sachkundige Personen nach § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz hinzuziehen. [2]Er hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1 notwendig bleiben.

Nr. 3
Kündigungsschutz

[1]Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen unzulässig.

[2]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) $_1$Die Mitarbeiterin wird als ..... (Dienstbezeichnung) angestellt. $_2$Sie erhält ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe ..... TV-L[1)] 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)	

Anlage 4a
(zu § 5 Nr. 1)

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[1)] 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)].

Anlage 5 a
(zu § 5 Nr. 1)

Nachtrag zum Dienstvertrag

(aufgehoben)

Anlage 6
(zu § 2 Abs. 5)

Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen

Vorbemerkung

[1]Bei 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. [2]Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. [3]Diesem 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

[1]Diese 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. [2]Sie gilt nicht für die Fälle des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.

Nr. 2
Begriffsbestimmung

(1) [1]Maßnahmen 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. [2]Satz 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 Stellenumfangs und Stellenaufhebung.

Anmerkungen zu Nummer 2:

1. [1]Eine 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. [2]Eine 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. [3]Ist 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. [4]Eine 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) [1]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. [2]Das Sicherungsverfahren umfasst erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin (Nummer 5).

(2) [1]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. [2]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. [3]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. [4]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.

[5]Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin abgewichen werden. [6]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) [1]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. [2]Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. [3]Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) [1]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. [2]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) [1]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. [2]Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. [3]Die Mitarbeiterin darf ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. [4]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) [1]Die Mitarbeiterin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. [2]Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit der Mitarbeiterin vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) [1]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. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. [3]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) [1]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. [2]Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) [1]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. [2]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) [1]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. [2]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) [1]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. [2]Bezüge im Sinne von Satz 1 sind das Tabellenentgelt, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die Jahressonderzahlung und die kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

[3]In den Fällen der Nummer 4 Abs. 4 hat der bisherige Anstellungsträger die Ausgleichszulage zu zahlen.

(2) [1]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. [2]Eine 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) [1]Die Ausgleichszulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. [2]§ 24 TV-L gilt entsprechend. [3]Die 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) [1]Die Ausgleichszulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. [2]Die 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) [1]Die 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.

[2]Monatsbezug 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) [1]Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. [2]Hat 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) [1]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. [2]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) [1]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. [2]Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

Nr. 10
Anrechnung

(1) [1]Leistungen, die der Mitarbeiterin nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. [2]Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Anstellungsträger (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) [1]Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, die ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. [2]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. [3]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 40. 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

[1]Diese 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. [2]Freizeiten, 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) [1]Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 zehn Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. [2]An 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) [1]Ergibt 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 zwölften Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. [2]Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

(4) [1]Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur Hälfte durch die Zahlung von Entgelt ersetzen. [2]Die 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 Stundenentgelt nach dem jeweils geltenden

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

Nr. 3
Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung

(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, die als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind

Nr. 1
Geltungsbereich

Die folgenden Sonderregelungen gelten 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 für Kinder

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) [1]Der TVöD – Allgemeiner Teil – und der Besondere Teil Verwaltung (BT-V) bilden im Zusammenhang das Tarifrecht für den Dienstleistungsbereich Verwaltung. [2]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. [3]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).

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

§ 14 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

In Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 17 Absatz 4 Satz 1 und 2" durch die Angabe „§ 17 Absatz 4 Satz 1 und Absatz 4a.1 TVöD-V (VKA)" ersetzt.

Nr. 5
Tabellenentgelt

Abweichend von § 15 Absatz 2 TV-L ist die Höhe der Tabellenentgelte in der Anlage C zum TVöD-V (VKA) festgelegt.

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 Nummer 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) Anwendung.

(2) Nummer 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum 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 Nummer 3 Absatz 2 Satz 5 der Anlage D Abschnitt 12 zum 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 Nummer 3 Absatz 2 Satz 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) genannten Berufspraktikum gleich.

(3) [1]Auf Dienstverhältnisse, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet sind, findet die Nummer 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) keine Anwendung. [2]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
Jahressonderzahlung

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

(2) [1]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)). [2]Mehrere Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

Nr. 9
Überleitungsregelungen

Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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. [1]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). [2]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. [3]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. [4]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. [5]Die Stufenlaufzeit beginnt in der Stufe 5 von neuem.

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. [1]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. [2]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. [3]Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt bei der Anwendung des Satzes 2 unberücksichtigt. [4]Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. [5]Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.