Dienstvertragsordnung

Vom 16. Mai 1983

(ABl. 1993 S. 42), in der Fassung der Bekanntmachung der 61. Änderung vom 10. Juni 2008 (ABl. 2008 S. 69), zuletzt geändert durch die 75. Änderung vom 8. Mai 2012 (ABl. 2012 S. 76)

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
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18	Inselzulage
§ 19	Jahressonderzahlung
§ 20	Besondere Zahlungen
§ 21	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
§ 22	Erholungsurlaub
§ 23	Arbeitsbefreiung
§ 24	Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung
§ 25	Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses
§ 26	Anwendung weiterer Tarifverträge
§ 27	Ausschlussfrist
§ 27a	Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen als Lehrkräfte

Abschnitt III **Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen**
§ 28 PKW-Fahrer-TV-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, 4a, 5 und 5a

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**

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 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 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 der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Auszubildenden in Pflegeberufen und der Praktikantinnen 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.

§ 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 Ansstellungsträger 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.

(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 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.
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 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 Chormitglie-

dern; 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.

§ 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.

§ 15a
Besondere Regelungen für die Eingruppierung der Kirchenmusikerinnen

(1) Bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung zur Dienstvertragsordnung richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst nach den Merkmalen der Anlage 2.

(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 zwischen 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.

(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.

Das Einzelentgelt bemisst sich nach

1. dem auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts

a) der Entgeltgruppe 6 Stufe 3 für Kirchenmusikerinnen mit C-Kirchenmusik-Prüfung,

b) der Entgeltgruppe 4 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit D-Kirchenmusik-Prüfung,

c) der Entgeltgruppe 2 Stufe 1 für Kirchenmusikerinnen ohne Kirchenmusik-Prüfung

und

2. dem jeweiligen durch die Dienstvertragsordnung festgelegten Dienstumfang.

(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.

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Satz 2 der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Datum „1. März 2009“ wird jeweils durch das Datum „1. September 2009“ ersetzt.

§ 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

§ 20 Absatz 2 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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.

der Bemessungsgrundlage nach § 20 Absatz 3 TV-L.

§ 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.

(3) § 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Der zweite Halbsatz findet keine Anwendung.

§ 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.

§ 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:
   a) Buchstabe a und b gilt nicht für die Fälle eingetragener Lebenspartnerschaften,
   b) 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 gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze 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
Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen als Lehrkräfte

§ 44 Nr. 2a TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Datum „1. März 2009“ wird durch das Datum „1. September 2009“ ersetzt.

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.

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.

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

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

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

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

Abschnitt VI
Notlage

§ 34
Notlagenregelung

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

(2) $_1$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 entsprechend mit der Maßgabe, dass eine erneute Verhandlung nach § 26 Abs. 5 des Mitarbeitergesetzes entfällt, wenn die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission in dem Verfahren nach § 23 des Mitarbeitergesetzes die Notwendigkeit von Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes anerkannt hat.

(3) $_1$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.)

Anlagen

Vorbemerkung zu den Anlagen 4, 4a[1], 5 und 5a[1]

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

1 Red. Anm.: Die Anlage 4a und 5a sind aufgehoben.

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)*

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)*

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

Anlage 2
(zu § 15a)

Entgeltordnung zur DienstVO
– Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale –

A. Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst

B. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, 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

Für die kircheneigenen Tätigkeitsmerkmale werden Entgeltgruppen des TV-L zugrunde gelegt.

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 auf C-Stellen

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 13

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

B. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen

I. Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Propsteien, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden

Entgeltgruppe 4

1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemeindesekretärinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekretärinnen in Kirchenkreisämtern, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden

Entgeltgruppe 5

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert

Entgeltgruppe 6

3. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen

Entgeltgruppe 7

4. Sekretärinnen in Kirchenverbänden der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung

---

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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1) im Abschnitt A . Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst].

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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 2) im Abschnitt A . Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst].

II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

Entgeltgruppe 4

1. Sekretärinnen

Entgeltgruppe 5

2. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert

Entgeltgruppe 6

3. Sekretärinnen, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung

Entgeltgruppe 7

4. Sekretärinnen, die für Landessuperintendenten und Landessuperintendentinnen, für Referatsleiter und Referatsleiterinnen im Landeskirchenamt Hannover, für Dezernenten und Dezernentinnen im Oberkirchenrat Oldenburg oder für Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen mit vergleichbaren Aufgaben tätig

Entgeltgruppe 8

5. Sekretärinnen der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen des Landeskirchenamtes Hannover, Sekretärin der Leiterin oder des Leiters der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Sekretärinnen der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen im Landeskirchenamt Wolfenbüttel
6. Sekretärin des Bischofs oder der Bischöfin der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Entgeltgruppe 9

7. Sekretärinnen des Landesbischofs oder der Landesbischöfin der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, des Landesbischofs oder der Landesbischöfin der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und 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, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung[2)]

---

1) In der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind diese Tätigkeitsmerkmale auch auf Gemeindehelferinnen und Jugendwartinnen anzuwenden. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1) im Abschnitt C. Diakoninnen].

2) Diakoninnen in der Aufbauausbildung, die bereits entsprechende Tätigkeiten außerhalb der Kirchen der Konföderation wahrgenommen haben, sind eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 2) im Abschnitt C. Diakoninnen].

Entgeltgruppe 9

2. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen mit entsprechender Tätigkeit

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

Entgeltgruppe 10

3. 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 übertragen sind, mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung
4. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind[3)]

Entgeltgruppe 12

1. Diakoninnen der Fallgruppe 4, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 heraushebt[4)]

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

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

Fußnote:
Küsterinnen, die von der obersten Behörde als Fachberaterinnen berufen werden, erhalten für die Dauer der Fachberatertätigkeit eine monatliche Zulage von 102,26 Euro.

---

3) z. B. Diakoninnen mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung, sofern ihnen eine entsprechende Tätigkeit übertragen ist. Es kommen nur Spezialausbildungen in Betracht, die von der zuständigen obersten Behörde anerkannt und durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden sind. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 3) im Abschnitt C. Diakoninnen].

4) z. B. als Leiter der Telefonseelsorgeeinrichtung. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 4) im Abschnitt C. Diakoninnen].

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

II. Pfarrerinnen

Entgeltgruppe 13

Pfarrerinnen mit entsprechender Tätigkeit

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 4 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

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)]

---

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].

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].

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)]

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. Dozentinnen mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen mit entsprechender Tätigkeit
3. Dozentinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung mit entsprechender Tätigkeit

---

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].

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].

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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1) im Abschnitt J. Dozentinnen an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum].

Entgeltgruppe 14

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 2 und 3, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 2 oder 3 heraushebt

Entgeltgruppe 15

5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 in besonderen Fällen[2)]

K. Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

Entgeltgruppe 10

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst

Entgeltgruppe 9

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

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

Entgeltgruppe 12

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

---

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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 2) im Abschnitt J. Dozentinnen an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum].

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. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 1) im Abschnitt L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst].

2) in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und im Landesjugendpfarramt in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 2) im Abschnitt L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst].

3) Gilt nur für Bildungsreferentinnen mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Diakonin) und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben. [Red. Anm.: Amtliche Fußnotenzahl 3) im Abschnitt L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst].

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, keine Stufe 6)
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, keine Stufe 6)
6. Mitarbeiterinnen, 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, keine Stufe 6)

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, keine Stufe 6)

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, keine Stufe 6)

9. Mitarbeiterinnen, 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, keine Stufe 6)

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, keine Stufe 6)

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, keine Stufe 6)

Anmerkungen:

a) *Pflegepersonen der Entgeltgruppen Kr. 3a bis Kr. 9c, 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. 9c, 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 selbstständiger 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 selbstständige 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

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

Nr. 1
Geltungsbereich

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

Nr. 2
Begriffsbestimmung

(1) 1Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind vom Anstellungsträger veranlasste

a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder

b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen,

wenn dies zu einem Wechsel der dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigung, zu einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. 2Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlasst wird.

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,

f) Verringerung des 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	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.