Dienstvertragsordnung

- DienstVO –

vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1983 S. 65)

i.d.F der Neufassung durch die 61. Änderung der DienstVO vom 10. Juni 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2008 S. 70)

zuletzt geändert durch die **113. Änderung** der DienstVO vom 11. Juni 2026 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2026, S. <>)

➔ Absprung zu den Anlagen

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

- TV-L –

vom 12. Oktober 2006 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2008 S. 109)

zuletzt geändert durch den **Änderungstarifvertrag Nr. 13 zum TV-L** vom 9. Dezember 2023 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 14)

nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (VKA) - **TVöD -**

vom 13. September 2005 **in der Fassung des ÄndTV Nr. 22 vom 6. April 2025**

und

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung – **TVöD (BT-V) -**

vom 13. September 2005 **in der Fassung des ÄndTV Nr. 32 vom 6. April 2025** (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 261)

nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung

➔ Absprung zum Auszug TVöD und TVöD (BT-V)

Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder

-TV EntgO-L –

vom 28. März 2015 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover 2016, S. 63)*

zuletzt geändert durch den **Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TV EntgO-L** vom 02.03.2019
(Kirchl. Amtsbl. Hannover 2021, S. 15)

nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung

➔ Absprung zum TV EntgO-L

2026

(Stand: 30.07.2026)

Inhaltsverzeichnis:

A b s c h n i t t I Allgemeine Vorschriften..... 1
§ 1 Geltungsbereich 1
§ 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen 2
§ 3 Grundlegende Pflichten 4
§ 4 Kirchlicher Dienst.....5
A b s c h n i t t II Kirchliche Bestimmungen zum TV-L 5
§ 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag 5
§ 6 Probezeit.....6
§ 7 Gelöbnis.....6
§ 8 Schweigepflicht 6
§ 9 Belohnungen und Geschenke 6
§ 10 Schadenshaftung 7
§ 11 Arbeitszeit 10
§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Überstunden 15
§ 13 Bereitschaftszeiten..... 18
§ 14 Arbeitszeitkonto 18
§ 15 Eingruppierung..... 21
§ 15a Besondere Regelungen für die Ein-..... 22
gruppierung der Kirchenmusikerinnen 22

A. Allgemeiner Teil 1
A b s c h n i t t I Allgemeine Vorschriften 1
§ 1 Geltungsbereich..... 1
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit... 5
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen..... 6
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung 7
§ 5 Qualifizierung 8
A b s c h n i t t II Arbeitszeit.....10
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit ...10
§ 7 Sonderformen der Arbeit ..13
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 15
§ 9 Bereitschaftszeiten 18
§ 10 Arbeitszeitkonto.....18
§ 11 Teilzeitbeschäftigung 19
A b s c h n i t t III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen.....21
§ 12 Eingruppierung 21
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen 23
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ...24
§ 15 Tabellenentgelt.....24

§ 16 Stufen der Entgelttabelle, Einzelentgelt für Amtshandlungen und Vertretungsentgelt für Kirchenmusikerinnen 25
§ 16a Übergangsregelungen zur Anwendung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017 ... 28
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 29
§ 18 Inselzulage 31
§ 19 Jahressonderzahlung 32
§ 20 Anerkennung besonderer Treue→Erl. 3 37
§ 21 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 39
§ 21a Eigenbeteiligung an der Alters- und 40
Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers 40
§ 21b Eigenbeteiligung an der Alters- und 41
Hinterbliebenenversorgung in der 41
Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig und in der Evangelisch- 41
Lutherischen Kirche in Oldenburg 41
§ 23 Arbeitsbefreiung 44
§ 24 (aufgehoben) 50

§ 16 Stufen der Entgelttabelle . 25
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 29
§ 18 *(aufgehoben)* 31
§ 19 Erschwerniszuschläge 31
§ 20 Jahressonderzahlung 32
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall . 36
§ 23 Besondere Zahlungen 37
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts 38
§ 25 Betriebliche Altersversorgung..... 39
A b s c h n i t t IV Urlaub und Arbeitsbefreiung 42
§ 26 Erholungsurlaub..... 42
§ 27 Zusatzurlaub 43
§ 28 Sonderurlaub 44
§ 29 Arbeitsbefreiung 44
A b s c h n i t t V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 47
§ 30 Befristete Arbeitsverträge 47
§ 31 Führung auf Probe..... 48
§ 32 Führung auf Zeit 48
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 49

§ 25 Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses 50

§ 26 Anwendung weiterer Tarifverträge 51

§ 27 Ausschlussfrist 52

A b s c h n i t t III Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen 55

§ 28 Pkw-Fahrer-TV-L..... 55

§ 28a TV-L EntgO-L 55

A b s c h n i t t IV Ergänzende kirchliche Bestimmungen 56

§ 29 Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz 56

§ 30 Außerordentliche Kündigung 56

§ 31 Entgeltumwandlung..... 56

§ 31a Entgeltumwandlung für Sachleistungen..... 58

A b s c h n i t t V Fahrtkostenzuschüsse 59

§ 32 Fahrtkostenzuschuss im öffentlichen Personennahverkehr... 59

§ 33 Fahrtkostenzuschuss für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen 59

A b s c h n i t t VI Notlage 60

§ 34 Notlagenregelung 60

A b s c h n i t t VII Übergangs- und Schlussbestimmungen 61

§ 35 Anwendung der AVR.DD..... 61

§ 36 Inkrafttreten 61

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 50

§ 35 Zeugnis 51

A b s c h n i t t VI Übergangs- und Schlussvorschriften 51

§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge 51

§ 37 Ausschlussfrist..... 52

§ 38 Begriffsbestimmungen 52

§ 38a … *(Theaterpersonal)* 52

§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit..... 53

B. Sonderregelungen 53

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte 54

Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich . 54

Nr. 2 Zu Abschnitt II - Arbeitszeit 54

Nr. 2a Zu Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen – 54

Nr. 3 Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung 54

Nr. 4 Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 55

C. TVöD-V (VKA).....**Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Anlagen

Anlage 1	Anwendung von Tarifverträgen	Seite 61
Anlage 2	Entgeltordnung zur DienstVO – Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale –	Seite 67
Anlage 3	Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen	Seite 83
Anlage 4	Dienstvertrag für Mitarbeiterinnen (Muster)	Seite 85
Anlage 5	Nachtrag zum Dienstvertrag für Mitarbeiterinnen (Muster)	Seite 87
Anlage 6	Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen	Seite 89
Anlage 7	Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	Seite 93
Anlage 8	Regelung für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen	Seite 94
Anlage 9	Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind	Seite 95

TV EntgO-L
Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder Seite 119

Dienstvertragsordnung (DienstVO)

vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1983, S. 65),

i.d.F der Neufassung durch die 61. Änderung der DienstVO vom 10. Juni 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2008, S. 70),

zuletzt geändert durch die 112. Änderung der DienstVO vom 17. September 2025 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 212)

A b s c h n i t t I
Allgemeine Vorschriften

Vorbemerkung:

Die in dieser Dienstvertragsordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter. *→Erl. 1*

Erl. 1: Vorbemerkung geändert m.W.v. 26.07.2023 gem. Art. 1 Nr. 1 der 104. Änderung der DienstVO

§ 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.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

vom 12. Oktober 2006,

zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 9. Dezember 2023 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 14)

A. <u>Allgemeiner Teil</u>

Präambel

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

A b s c h n i t t I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

...

e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/ Praktikanten,

f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

h) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,

i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,

…

(3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für

a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,

b) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,

c) studentische Hilfskräfte,

(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→*Erl. 1*

a) der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz,

b) der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes und

c) der Praktikantinnen für den Beruf
   - der Diakonin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der landeskirchlichen Anerkennung als Diakonin vorauszugehen hat,
   - der Sozialarbeiterin, der Sozialpädagogin und der Heilpädagogin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin oder Heilpädagogin vorauszugehen hat,
   - der Erzieherin und der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher oder Kinderpflegerin vorauszugehen hat,

bestimmen sich nach einer besonderen Arbeitsrechtsregelung.

Erl. 1: Absatz 5 m.W.v. 1.7.2016 i.d.F. gem. § 1 Nr. 2 der 80. Änderung der DienstVO

§ 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

d) Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen.

Protokollerklärungen zu § 1 Abs. 2 Buchst. j:

… (Theaterpersonal)

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 3:

1. …

2. …

(4) [1]Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Beschäftigtengruppen:

a) Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40),

...

e) Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44),

...

[2]Die Sonderregelungen sind Bestandteil des TV-L.

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 auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund 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. ***→Erl. 1, Erl. 5***

(9) *Die Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst ergeben sich aus Anlage 9.* ***→Erl. 2, 3***

(10) *Die Regelungen für die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der COVID-19 Pandemie ergeben sich aus Anlage 10.* ***→Erl. 4***

Erl. 1: Sätze 2 und 3 angefügt m.W.v. 09.06.2011 gem. § 1 der 72. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Abs. 9 angefügt m.W.v. 01.01.2017 gem. § 1 Nr. 2 der 83. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Abs. 9 m.W.v. 01.01.2019 in der Fassung des Beschlusses der Schlichtungskommission vom 3.11.2017 (89. Änderung der DienstVO)

Erl. 4: Abs. 10 m. W. v. 01.04.2020 aufgrund der 94. Änderung der DienstVO, befristet bis zum 31.12.2020

Erl. 5: Abs. 8 Sätze 2 und 3 werden aufgehoben m.W.v. 27.07.2023 gem. Art. 1 Nr. 2 der 104. Änderung der DienstVO

§ 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) [1]Die Mitarbeiterin hat ein Führungszeugnis nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen, wenn der Anstellungsträger das Führungszeugnis verlangt und die Voraussetzungen des § 30a Absatz 1 BZRG erfüllt sind. [2]Soweit bei der Einholung des Führungszeugnisses Kosten entstehen, trägt diese der Anstellungsträger. →Erl. 1 [1]

<u>Anmerkung zu § 3 Abs. 5:</u> →Erl. 1

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

Erl. 1: Absatz 5 und Anmerkung zu Absatz 5 neu gefasst m.W.v. 30.12.2010 gem. § 1 Nr. 2 der 70. Änderung der DienstVO

[1)] Vgl. dazu: G 16/2010 - Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung; Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind

<u>Hinweis:</u>
G 12/2010 - Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung; Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei der ***Neueinstellung***
G 9/2013 - Verhinderung sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen; Umsetzung des Schutzauftrages in der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Zusammenhang mit ***ehrenamtlicher Tätigkeit***

§ 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.

A b s c h n i t t II
Kirchliche Bestimmungen zum TV-L

§ 5
Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag [2] [3] [4] [5]

§ 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. *→Erl. 1*
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.

Erl. 1: Nr 1 Satz 2 gestrichen m.W.v. 1.1.2012 gem. § 1 Nr. 1 der 75. Änderung der DienstVO

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

---

2) Vgl. dazu: G 10/1996 - Abschluß und Unterzeichnung von Dienstverträgen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

3) Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

4) Vgl. dazu: G 22/1989 Zusatzvereinbarungen in den Dienstverträgen mit Mitarbeitern, deren Planstellen ganz oder teilweise von außerkirchlichen Stellen finanziert werden

5) Vgl. dazu: K 8/2005 – (Verzicht auf die) Angabe der Fallgruppe in Dienstverträgen

§ 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.

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 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.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) [1]Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. [2]Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

§ 8
Schweigepflicht [6] [7]

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.

(2) …

§ 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.

(3) …

(4) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. [3]Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

(5) [1]Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich

---

6) Vgl. dazu: G 1/1986 - Vernehmungen und Durchsuchungen in strafrechtlichen Verfahren

7) Vgl. dazu: G 3/2012 – Einwilligung zur Aussage gemäß § 8 Mitarbeitergesetz im Rahmen des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung

geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. [2]Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. [4]Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. [5]Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

§ 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.

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) [1]Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. *Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
2. *Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

(2) [1]Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. [4]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-L nicht zur Anwendung kommt.

(3) [1]Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

[1]Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten [2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5
Qualifizierung

(1) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) [1]Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. [2]Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. [3]Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. [4]Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. [5]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

[2]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) [1]Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. [2]In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [3]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [4]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) [1]Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(7) [1]Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigen an den Arbeitgeber vereinbart werden. [2]Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. [3]Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. [4]Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 11
Arbeitszeit [8]

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

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

ab 1. Jan. 2017: Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für den Sozial- Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 3**)*

(1a) Abweichend von Absatz 1 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen, die Konfirmandenunterricht erteilen und in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 4 oder in der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 7 der Anlage 2 Abschnitt C eingruppiert sind, das Zweifache der zu leistenden Dauer des Konfirmandenunterrichts. →Erl. 5

(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.

A b s c h n i t t II
Arbeitszeit

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]...*) [2]Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

---

*) *nicht abgedruckt:*
- Abs. 1 Satz 1
- Anhang zu § 6 Abs. 1 Satz 1

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. [2]Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) [1]Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

<u>Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:</u>

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

<u>Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:</u>

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

---

8) Vgl. dazu: G 30/1993 - Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

(10) [1]In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. [2]In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte gemäß §§ 41 bis 43.

(11) …

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

Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden. →Erl. 4

(4) Die Dienstumfänge für Kirchenmusikerinnen in den Entgeltgruppen 2 bis 6 werden nach der folgenden Tabelle berechnet: →Erl. 1

Organistendienst

1. Hauptgottesdienst ..... 3,25 Std.
2. Kindergottesdienst vor oder nach einem Hauptgottesdienst ..... 1,25 Std.
3. Werktagsgottesdienst oder -andacht ..... 2,00 Std.
4. Wochenschlussgottesdienst (von etwa einer Stunde Dauer) ..... 2,75 Std.

Chorleiterdienst

5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten) ..... 3,25 Std.
6. Chorleitung in einem Gottesdienst ..... 3,25 Std.

Anmerkung zu § 11 Absatz 4 Nummer 5: →Erl. 2

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

Anmerkung zu § 11 Absatz 4 Nummer 6: →Erl. 2

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

Vorsängerdienst

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

Organistendienst bei Amtshandlungen

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

(5) Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 4 gilt: →Erl. 1, 3

Die Gesamtzahl der für die einzelnen Dienstarten im Kalenderjahr regelmäßig anfallenden Dienste wird mit der entsprechenden Stundenzahl multipliziert. Die ermittelten Ergebnisse für die verschiedenen Dienste werden zusammengezählt. Das Gesamtergebnis wird durch die Zahl 52 geteilt. Das Ergebnis ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Anmerkung zu § 11 Absatz 4 und 5:

Begriffsbestimmungen:

1. *Organistendienst*

   Ausführung selbstständiger Orgelmusik, d. h. Vorspiele, Intonationen, Orgelchoräle, Nachspiele, Begleitung des Gemeindegesanges bei Gottesdiensten und Amtshandlungen; Begleitung von Chor-, Sologesang oder Instrumentalmusik; Pflege der Orgel nach den geltenden Bestimmungen (einschließlich Stimmen von Zungenpfeifen); Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

2. *Chorleiterdienst*

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

3. *Vorsängerdienst*

   Regelmäßige Probenarbeit mit dem liturgischen Chor, Leitung des liturgischen Chores und des Gemeindegesanges im Gottesdienst einschließlich Ansingproben vor den Gottesdiensten; Singarbeit mit Gemeindegruppen; Kontaktpflege mit Chormitgliedern; Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

   Übt der Vorsänger den Dienst regelmäßig ohne Mitwirkung eines Organisten aus, so gilt dies auch dann als Vorsängerdienst, wenn der Vorsänger keinen liturgischen Chor leitet.

Erl. 1: Absätze 4 und 5 angefügt m.W.v. 1.7.2010 gem. § 1 Nr. 2 der 68. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Anmerkungen zu Absatz 4 Nrn. 4 und 5 eingefügt m.W.v. 28.6.2013 gem. § 1 Nr. 1 Buchst. a der 76. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Absatz 5 Satz 1 ergänzt m.W.v. 28.6.2013 gem. § 1 Nr. 1 Buchst. b der 76. Änderung der DienstVO

Erl. 4: Absatz 3 m.W.v. ergänzt durch § 1 Nr. 3 der 80. Änderung der DienstVO

Erl. 5: Absatz 1a m.W.v. 1.1.2016 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 85. Änderung der DienstVO

§ 7
Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

[3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) [1]Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 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 Buchst. 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.

(Nr. 3: siehe unten)

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

a) für Überstunden
   - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v.H.,
   - in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H.,

b) für Nachtarbeit ..... 20 v.H.,

c) für Sonntagsarbeit ..... 25 v.H.,

d) bei Feiertagsarbeit
   - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
   - mit Freizeitausgleich ... 35 v.H.,

e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr..... 35 v.H.,

f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktorisiert) und ausgeglichen werden. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der

jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

[1]Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. [2]Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(s. § 12 Nr. 1 DienstVO)

(2) ...

(3) [1]Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei obersten Landesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. [2]Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. [3]Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/-Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind. [4]De Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen, der Freien und Hansestadt Hamburg sowie des Landes Berlin.

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

3. Für Mitarbeiterinnen, denen die Aufgaben der Krankenhausseelsorge übertragen sind, wird bestimmt: *→Erl. 1*

   a) Anstelle des § 8 Abs. 5 Sätze 1 bis 4 TV-L wird bestimmt:

   Für eine angeordnete Rufbereitschaft werden der Mitarbeiterin je angefangene Stunde der Rufbereitschaft 7,5 Minuten als Arbeitszeit angerechnet.

(5) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. [2]Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. [5]Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des

b) § 8 Abs. 5 Sätze 5 bis 8 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Soweit auf das Entgelt für Überstunden und etwaige Zeitzuschläge verwiesen wird, findet § 8 TV-L nach den Maßgaben des § 12 DienstVO Anwendung.

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

Erl. 1: Nummer 3 angefügt m.W.v. 17.10.2017 gem. § 1 Nr. 1 der 87. Änderung der DienstVO

Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. [6]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. [7]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. [8]Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

<u>Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:</u>

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(6) [1]Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. [2]Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Oktober 2006 jeweils geltenden Bestimmungen fort. [3]Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktorisiert) abgegolten werden. [4]Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienst- oder Betriebsvereinbarung getroffen werden.

<u>Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:</u>

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

(7) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(8) [1]Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9
Bereitschaftszeiten

(1) [1]Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. [2]Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

[3]Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

§ 13
Bereitschaftszeiten

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

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

(2) [1]Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. [2]§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.

(3) [1]Für Hausmeisterinnen/Hausmeister und für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung. [2]Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen beträgt in diesem Fall die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 14
Arbeitszeitkonto [9]

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

Satz 2 findet keine Anwendung.

§ 10
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]... [3]Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

---

9) Vgl. dazu: G 6/2015 - Einrichten und Führen von Arbeitszeitkonten gem. § 10 TV-L i.V.m. § 14 DienstVO

(2) [1]In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. [2]Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) [1]Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11
Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

[2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

[1]Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. [2]In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. [3]Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. [4]Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 15
Eingruppierung

→Erl. 1

1. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen richtet sich nach der Anlage 2, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.

2. Die Tätigkeitsmerkmale für Logopäden des Teils II Abschnitt 10.6 der Anlage A zum TV-L sind auch auf die Dienstverhältnisse der Sprachtherapeuten anzuwenden.

3. Die Protokollerklärung Nr. 5 zu Teil II Abschnitt 20.6 der Anlage A zum TV-L ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorgerisch-bewahrende Tätigkeit gilt.

4. Mitarbeiterinnen, die in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert sind, erhalten eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F zum TV-L Abschnitt I Nr. 5. *→Erl. 2*

   Übergangsregelung zu Nummer 4 →Erl. 2
   (§ 2 der 87. Änderung der DienstVO):

   (1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die am 1. August 2017 infolge eines Eingruppierungsvorgangs nach dem 31. Dezember 2011 (Einstellung, Umgruppierung aufgrund einer veränderten Tätigkeit) in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert sind, haben ab dem 1. August 2017 Anspruch auf die Entgeltgruppenzulage gemäß § 1 [Anm.: = § 15 Nr. 4 DienstVO].

   (2) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. August 2017 in die Entgeltgruppe 9 TV-L
   - *gemäß § 4 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 2 zur ARR-Ü-Konf übergeleitet sind oder*
   - *gemäß § 15 Absatz 7 ARR-Ü-Konf in Verbindung mit Anlage 3 zur ARR-Ü-Konf (Übergangsrecht) eingruppiert sind,*

   erhalten die Entgeltgruppenzulage gemäß § 1 [Anm.: = § 15 Nr. 4 DienstVO] auf Antrag.

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12
Eingruppierung

1. Besondere Regelung für Lehrkräfte
*(vgl. **§ 3 TV EntgO-L**)*

2. ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

Ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 4 DienstVO**)*

(1) [1]Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage A). [2]Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. [3]Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [4]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. [5]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [6]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [7]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [8]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

1. *[1]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Akten-vorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). [2]Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*

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

(4) [1]Mit dem Antrag nach Absatz 2 ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 des Allgemeinen Teils der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppiert. [2]Damit entfallen sämtliche Besitzstände nach den §§ 4 bis 9 ARR-Ü-Konf. [3]Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält das Tabellenentgelt der Stufe, die am 31. Juli 2017 erreicht worden ist; die in dieser Stufe verbrachte Zeit wird auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [4]Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, die am 31. Juli 2017 ein Tabellenentgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten hat, erhält das Tabellenentgelt der Stufe 5.

Erl. 1: § 15 m.W.v. 1.1.2012 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 75. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Nr. 4 angefügt m.W.v. 1.8.2017 gem. § 1 Nr. 2 der 87. Änderung der DienstVO, angepasst m.W.v. 01.01.2019

§ 15a
Besondere Regelungen für die Eingruppierung der Kirchenmusikerinnen

→Erl. 1

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

(2) [1]Mitarbeiterinnen nach Absatz 1, die einer niedrigeren Entgeltgruppe als der bisherigen zugeordnet werden, erhalten eine dynamische Besitzstandszulage, solange 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 Stufenauf-

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

stiege 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 auf Grund 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.

Erl. 1: § 15a eingefügt m.W.v. 1.7.2010 gem. § 1 Nr. 3 der 68. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Absatz 1 m.W.v. 1.1.2012 i.d.F. gem. § 1 Nr. 3 der 76. Änderung der DienstVO

§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen

Keine Anwendung für Lehrkräfte
*(vgl. **§ 4 TV EntgO-L**)*

[1]Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. [3]Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. [4]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der

Unterbrechung von neuem. [5]Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

§ 14
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Besondere Regelung für Lehrkräfte
*(vgl. **§ 5 TV EntgO-L**)*

(1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) [1]Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten festgelegt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat. [2]Die Beschäftigten müssen dann ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden sein.

(3) [1]Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. [2]Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15
Tabellenentgelt

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Anlagen B und C festgelegt.

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst
*(vgl. **Anl. 9 Nr. 5 DienstVO**)*

(3) [1]Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung

bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. [2]Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. [3]Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

§ 16
Stufen der Entgelttabelle

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst
*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(1) [1]Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. [2]Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung geregelt.

zu § 16 Abs. 1 Satz 2:
Besondere Regelung für Lehrkräfte
*(vgl. **§ 6 Abs. 1 TV EntgO-L**)*

§ 16
Stufen der Entgelttabelle, Einzelentgelt für Amtshandlungen und Vertretungsentgelt für Kirchenmusikerinnen

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(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 Dienstver-tragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) ist ein Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L.
3. … →Erl. 7, Erl. 8

Niederschriftserklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zu § 16 Absatz 2 TV-L:
→Erl. 5

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

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(2) [1]Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. [3]Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

zu § 16 Abs. 2 Satz 2:
Besondere Regelung für Lehrkräfte
gem. § 44 Nr. 2a i.d.F.
gem. § 6 Abs. 2 TV EntgO-L

des § 16 Absatz 2 TV-L ist.

*(vgl. **§ 6 Abs. 2 TV EntgO-L**)*

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
3. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.*

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(2) Anstelle des § 16 Abs. 2a TV-L wird bestimmt: *→Erl. 1*

Der Anstellungsträger kann bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen Dienst (§ 4) oder im öffentlichen Dienst die beim 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.

(2a) …

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(3) [1]Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

[2]Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung geregelt.

zu § 16 Abs. 3 Satz 1:
Besondere Regelung für Lehrkräfte
gem. § 44 Nr. 2a i.d.F.
gem. § 6 Abs. 2 TV EntgO-L
*(vgl. **§ 6 Abs. 2 TV EntgO-L**)*

zu § 16 Abs. 3 Satz 2:
Besondere Regelung für Lehrkräfte
*(vgl. **§ 6 Abs. 1 TV EntgO-L**)*

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(4) [1]Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. [2]Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). [3]Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 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. *→Erl. 4*

(5) [1]Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. [2]Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. [3]Die Zulage kann befristet werden. [4]Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 6 DienstVO**)*

(4) [1]Für die Dienstverhältnisse mit Kirchenmusikerinnen über Amtshandlungen und Vertretungen findet § 16 TV-L keine Anwendung. [2]Die Kirchenmusikerin erhält ein Einzelentgelt. *→Erl. 2* [3]Das Einzelentgelt bemisst sich nach *→Erl. 6*

1. dem auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts
   a) der Entgeltgruppe 13 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung,
   b) der Entgeltgruppe 11 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit B-Kirchenmusikprüfung,
   c) der Entgeltgruppe 6 Stufe 3 für Kirchenmusikerinnen mit C-Kirchenmusikprüfung,
   d) der Entgeltgruppe 4 Stufe 2 für Kirchenmusikerinnen mit D-Kirchenmusikprüfung,

e) der Entgeltgruppe 2 Stufe 1 für Kirchenmusikerinnen ohne Kirchenmusikprüfung,

höchstens jedoch der Entgeltgruppe, die der jeweiligen Stellenbewertung entspricht (A-, B- oder C-Stelle), und

2. dem jeweiligen Dienstumfang gemäß § 11 Absatz 4.

(5) [1]Auf Dienstverhältnisse, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet sind, findet § 16 TV-L keine Anwendung. [2]Die Mitarbeiterinnen erhalten ein Entgelt nach der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. *→Erl. 3*

*vgl. **Anl. 9 Nr. 4a DienstVO** für Einstellungen von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen*

Erl. 1: Absatz 2 angefügt m.W.v. 29.10.2009 gem. § 1 Nr. 2 der 66. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Absatz 4 als seinerzeitiger Abs. 3 angefügt m.W.v. 30.12.2009 gem. § 1 Nr. 2 und Paragrafenbezeichnung geändert gem. § 1 Nr. 1 der 67. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Absatz 5 als Absatz 4 angefügt m.W.v. 1.8.2010 gem. § 1 der 69. Änd. der DienstVO

Erl. 4: neuer Absatz 3 eingefügt m.W.v. 27.7.2012 gem. § 1 Nr. 4 der 75. Änd. der DienstVO

Erl. 5: Niederschriftserklärung der ADK zu § 16 Absatz 2 TV-L
(siehe Niederschrift zum Beschluss der ADK vom 8.5.2012 Abschnitt A (kirchl. Amtsbl Nr. 4/2012))

Erl. 6: Absatz 4 Satz 3 m.W.v. 28.6.2013 i.d.F. gem. § 1 Nr. 4 der 76. Änd. der DienstVO

Erl. 7: Absatz 1 Nr. 3 m.W.v. 1.1.2016 angefügt durch § 1 Nr. 1 der 79. Änd. der DienstVO

Erl. 8: Absatz 1 Nr. 3 m.W.v. 27.7.2023 aufgehoben durch Art. 1 Nr. 3 der 104. Änd. der DienstVO

§ 16a
Übergangsregelungen zur Anwendung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

→Erl. 1

(1) Im Zusammenhang mit der Einführung von Entgeltgruppenzulagen für Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst zum 1. Januar 2017 (§ 1 Nrn. 15 bis 17 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L) gilt folgende Übergangsregelung:

Mitarbeiterinnen im Sinne von § 22a Absatz 2 ARR-Ü-Konf, die einen Antrag nach § 22a Absatz 3 ARR-Ü-Konf nicht gestellt haben, erhalten eine Entgeltgruppenzulage im Sinne von Anlage F Abschnitt I Nrn. 12 bis 14 zum TV-L, wenn sie bei Anwendung von § 12 TV-L nach einer der in § 1 Nrn. 15 bis 17 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L aufgeführten Fallgruppen des Teils II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert wären.

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

a) [1]Für am 1. Januar 2018 vorhandene Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage B zum TV-L) bzw. der Entgeltgruppen KR 9a bis KR 11a (Anlage C zum TV-L) wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit angerechnet. [2]Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Mitarbeiterinnen erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2, 3 und 6 ARR-Ü-Konf gelten entsprechend.

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

Erl. 1: § 16a eingefügt m.W.v. 1.1.2017 gem. § 1 Nr. 2 der 88. Änderung der DienstVO

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) *(aufgehoben)* →***Erl. 1***

(3) *(aufgehoben)* →***Erl. 2***

Erl. 1: Absatz 2 aufgehoben m.W.v. 1.3.2015 gem. § 1 Nr. 2 der 82. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Absatz 3 aufgehoben m.W.v. 1.1.2017 gem. § 1 Nr. 4 der 83. Änderung der DienstVO

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) ...

(3) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

[2]Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

[3]Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

ab 1. Jan. 2017:
anstelle des § 17 Abs. 4 TV-L findet für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen ***§ 17 Abs. 4 TVöD-V*** *Anwendung*

ab 1. Jan. 2019:
anstelle des § 17 Abs. 4 TV-L findet für Sozial- und Erziehungsdienst ***§ 17 Abs. 4 TVöD-V*** *Anwendung*

(vgl. ***Anl. 9 Nr. 7 Abs. 1 DienstVO****)*

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. [2]Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die/ der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15); steht der/ dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/ oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. [3]Ist der Garantiebetrag höher als der Unterschiedsbeitrag bei stufengleicher Zuordnung, wird der Garantiebetrag des Unterschiedsbetrags gezahlt. [4]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der

Höhergruppierung. [5]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [6]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz:

*Besondere Regelung für Lehrkräfte (vgl. **§ 7 TV EntgO-L**)*

Für Lehrkräfte im Sinne von Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung als „Erfüller" gilt die Höhergruppierung von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13 nicht als „Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe".

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebetrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebetrag nach § 17 Ansatz 4 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.

§ 18
(aufgehoben)

§ 18
Inselzulage

→ **Erl. 1 und 2**

§ 19 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

(1) [1]Mitarbeiterinnen, die auf einer Nordseeinsel tätig sind, erhalten mit Rücksicht auf die erhöhten Lebenshaltungskosten eine Zulage in Höhe von 200 Euro monatlich (Inselzulage). [2]Die Zulage ist für den Monat Dezember doppelt zu gewähren.

(2) [1]Für ein Kind, für das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde, wird neben der Zulage nach Absatz 1 Satz 1 auf Antrag ein Kinderbetrag von 130 Euro monatlich gewährt, wenn und solange das Kind eine weiterführende allgemeinbildende Schule oder Sonderschule besucht und aus diesem Grunde mangels vorhandener Schulen auf der Nordseeinsel auf dem Festland untergebracht werden muss; dies gilt entsprechend für den Besuch einer berufsbildenden Schule, die einen

§ 19
Erschwerniszuschläge

(1) [1]Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. [2]Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

a) mit besonderer Gefährdung,
b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere

über den Hauptschulabschluss hinausgehenden schulischen Abschluss vermittelt. [2]Besucht das Kind eine staatlich anerkannte Ersatzschule dieser Art auf der Nordseeinsel und ist dafür Schulgeld zu zahlen, so wird auf Antrag ein Kinderbetrag bis zu 130 Euro monatlich gewährt. [3]Der Kinderbetrag nach Satz 2 darf den Betrag des monatlich zu zahlenden Schulgelds nicht überschreiten; bei mehreren Kindern ist dabei von dem insgesamt monatlich zu zahlenden Schulgeld unter Berücksichtigung von Geschwisterermäßigungen auszugehen. [4]Wird im Hinblick auf die Aufwendungen für den Schulbesuch eine Leistung auf Grund anderer Vorschriften gewährt oder besteht darauf ein Rechtsanspruch, so ist diese auf den Kinderbetrag nach Satz 1 oder 2 anzurechnen."

Erl. 1: gem. § 1 Nr. 3 der 66. Änderung der DienstVO wurde der bisherige § 18 – Leistungsentgelt – m.W.v. 1.9.2009 gestrichen, gem. Nr. 4 wurde der bisherige § 19 neuer § 18

Erl. 2: mit Art. 1 Nr. 1 der 93. Änderung der DienstVO wurde § 18 m.W.v. 1. Juli 2019 neu gefasst

§ 19
Jahressonderzahlung

→ ***Erl. 1***

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 9 DienstVO**)*

zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) [1]Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. [2]Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.

(5) [1]Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden tarifvertraglich vereinbart. [2]Bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

(6) …

§ 19a
Zulagen

[hier nicht abgedruckt]

§ 20
Jahressonderzahlung

ab 1. Jan. 2017:
Sonderregelung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

ab 1. Jan. 2019:
Sonderregelung für Sozial- und Erziehungsdienst

*(vgl. **Anl. 9 Nr. 9 DienstVO**)*

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

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

1. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen in den → ***Erl. 4 und 5***

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

2. Nummer 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen, die unter den Geltungsbereich des § 44 TV-L fallen. → ***Erl. 3***

(2) [1]Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

Entgeltgruppen	ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 4	87,43 v.H.
5 bis 8	88,14 v.H.
9a bis 11	74,35 v.H.
12 und 13	46,47 v.H.
14 und 15	32,53 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. [2]Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

(3) [1]Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

<u>Protokollerklärung zu § 20 Absatz 2:</u>

Wird aufgehoben (m.W.v. 1.1.2022)

<u>Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:</u>

[1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. [2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert.

[3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

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

Erl. 1: • *m.W.v. 1.9.2009 wurde bisheriger § 19 (Inselzulage) neuer § 18 (§ 1 Nr. 4 der 66. Änderung der DienstVO)*
• *m.W.v. 1.1.2011 wird neuer § 19 (Jahressonderzahlung) eingefügt (gem. § 1 Nr. 5 der 66. Änderung der DienstVO)*

Erl. 2: *m.W.v. 1.9.2014 gemäß § 1 Nr. 1 der 78. Änderung der DienstVO:*
• *bisheriger einziger Absatz wird Absatz 1,*
• *Absatz 2 wird angefügt*

Erl. 3: *m.W.v. 1.4.2016 gemäß § 1 Nr. 5 der 80. Änderung der DienstVO:*
• *bisheriger Text wird Nummer 1*
• *Nummer 2 wird angefügt*

Erl. 4: *m.W.v. 1.1.2019 gemäß Artikel Nr. 1 der 93. Änderung der DienstVO:*
• *Neufassung des Absatzes 1 Nr. 1*

Erl. 5: *m.W.v. 1.10.2021 gemäß Artikel Nr. 1 der 102. Änderung der DienstVO:*
• *Neufassung des Absatzes 1 Nr. 1*

zu § 20 Abs. 6 TV-L keine besondere Regelung durch die DienstVO;

aber LKA Hannover:

Auslegung der Vertrauensschutzregelung für den Geltungsbereich der DienstVO:
*„**bis zum 11. Juni 2008**"*

(4) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

[3]Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) [1]Beschäftigte, die bis zum 20. Mai 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. [2]In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

[1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. [3]Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich

gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. *[1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.*
2. *[1]Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. [4]Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.*
3. *[1]Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. [2]Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zu gestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.*
4. *[1]Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen. [2]Der Erhöhungssatz beträgt für*
   - *-*
   - *vor dem 1. Januar 2021 zustehende Entgeltbestandteile 1,26 v.H.*
   - *vor dem 1. Dezember 2022 zustehende Entgeltbestandteile 2,52 v.H.*

→ ***Erl. 1***

Erl. 1: § 19a m.W.v. 1.3.2015 aufgehoben gem. § 1 Nr. 3 der 82. Änderung der DienstVO

§ 22
Entgelt im Krankheitsfall

(1) [1]Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2:

Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. [3]Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt

im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. [2]Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. [3]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. [4]Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23
Besondere Zahlungen

(1) [1]Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [3]Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/ der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. [5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ...

§ 20
Anerkennung besonderer Treue *→Erl. 3*

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

Mitarbeiterin erhält einmalig bei Vollendung einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 25 Nr. 2 von 10 Jahren eine Treueleistung in Form eines

zusätzlichen Erholungsurlaubs in Höhe von 2 Arbeitstagen. [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. →Erl 4

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

(3) …→Erl. 2

Erl. 1: Absatz 2 eingefügt m.W.v. 1.1.2009 durch § 1 Nr. 1 der 65. Änderung der DienstVO

Erl. 2: bisheriger Absatz 3 aufgehoben m.W.v. 1.1.2017 gem. § 1 Nr. 5 der 83. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Neue Überschrift gem. Artikel 1 Nr. 4 der 104. Änderung der DienstVO

Erl. 4: bisheriger Absatz 1b) aufgehoben und der Absatz 1a) wird zu Absatz 1 mit geändertem Satz 1 m.W.v. 27.7.2023 gem. Art. 1 Nr. 4 der 104. Änderung der DienstVO

(3) [1]Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

(4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

[1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:

1. *Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig*

Hinweis: Errechnung des Wertes 4,348

$$\frac{365{,}25 \text{ Tage}}{7 \text{ Tage}} = 52{,}179 \text{ Wochen}$$

$$\frac{52{,}179 \text{ Wochen}}{12 \text{ Monate}} = 4{,}348 \text{ Wo./Monat}$$

§ 21
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 25 TV-L wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterinnen richtet sich nach

mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

2. *Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. Eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. Auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.*

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) [1]Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

§ 25
Betriebliche Altersversorgung

…

dem Recht der beteiligten Kirchen. [10] [11] [12] [13] [14] [15] [16] [17]

§ 21a
Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

→Erl. 1

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

(2) Der Anstellungsträger hat die Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin abzuführen. Die Beteiligung der Mitarbeiterin wird vom Anstellungsträger vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Mitarbeiterin erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

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

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

---

10) Vgl. dazu: G 26/1970 – Durchführung der Zusatzversorgung

11) Vgl. dazu: G 30/1971 – Durchführung der Zusatzversorgung

12) Vgl. dazu: G 26/1975 – Durchführung der Zusatzversorgung (Pauschalierung der Lohnsteuer)

13) Vgl. dazu: G 4/1990 – Durchführung der Zusatzversorgung (Pauschalierung der Lohnsteuer)

14) Vgl. dazu: G 8/1996 – Zusatzversorgung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

15) Vgl. dazu: G 4/1997 – Zusatzversicherungspflicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Förderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz, dem Bundessozialhilfegesetz oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden

16) Vgl. dazu: G 9/1997 – Zusatzversorgung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

17) Vgl. dazu: G 8/1987 – Versicherungspflicht in der Zusatzversicherung

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

Erl. 1: § 21a eingefügt m.W.v. 1.1.2017 durch § 1 Nr. 4 der 82. Änderung der DienstVO

§ 21b
Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig und in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg

→*Erl. 1, 2*

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

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

(3) Die Beteiligung der Mitarbeiterin nach Absatz 2 erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin Ansprüche auf Bezüge (Arbeitsentgelt, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung während Krankheit) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.

(4) Der Mitarbeiterin wird unter Bezugnahme auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, bei einer Beteiligung nach Absatz 2 gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis

mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt. Der Anspruch der Mitarbeiterin gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

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

Erl. 1: § 21b eingefügt m.W.v. 1.1.2017 durch § 1 Nr. 5 der 82. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Überschrift des § 21b ergänzt (Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg) m.W.v. 1.7.2019 durch § 1 der 92. Änderung der DienstVO

A b s c h n i t t IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26
Erholungsurlaub

(1)[1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. [4]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [5]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [6]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

<u>Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:</u>

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

§ 22
Erholungsurlaub

§§ 26 und 27 TV-L sind mit folgender Maßgabe anzuwenden: →Erl. 1

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

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

Die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich der jeweiligen beteiligten Kirche geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden. [18)]

Erl. 1: § 22 m.W.v. 1.9.2014 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 78. Änderung der DienstVO

a) …

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27
Zusatzurlaub

(1)[1]Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. [2]Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.

(2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und

b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) [1]Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt.

[18)] vgl. dazu:
- §§ 38 Abs. 4 Kirchenbeamtengesetz der EKD – KBG.EKD – *(http://www.kirchenrecht-evlka.de; Nr. 430 A)*
- § 1 Urlaubsverordnung für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen – KBESUrlVO – *(http://www.kirchenrecht-evlka.de; Nr. 430-6)*
- *§ 8 Nds. Erholungsurlaubsverordnung – NEUrlVO -*

[2]Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. [3]Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. [4]Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

[1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. [2]Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

§ 28
Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 23
Arbeitsbefreiung

§ 29 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

Buchstabe d findet keine Anwendung. *→Erl. 1*

§ 29
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

a)	Niederkunft der Ehefrau/ der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag,
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d)	… *(Arbeitsjubiläum)*	
e)	schwere Erkrankung	
	aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/ er in demselben Haushalt lebt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb)	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc)	einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

[2]Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. [3]Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) [1]Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt

werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

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 Dienstrechtliche 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 *→Erl. 2*

a) bei ihrer kirchlichen Trauung	ein Arbeitstag,
b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung ihres Kindes	ein Arbeitstag,
c) beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großelternteils, eines Stiefelternteils, eines Bruders oder einer Schwester	zwei Arbeitstage.

   [2]Fällt in den Fällen des Absatzes 5 Buchstabe a und b der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

(4) [1]Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. [2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Erl. 1: *• bisheriger Buchst. a aufgehoben*
• bisheriger Buchst. b wird einziger Text m.W.v. 01.01.2017 gem. § 1 Nr. 6 der 83. Änderung der DienstVO

Erl. 2: *Absatz 6 ist aufgehoben und die bisherige dortige Regelung in Absatz 5 gleichlautend integriert m.W.v. 27.07.2023 gem. Art. 1 Nr. 5 der 104. Änderung der DienstVO*

A b s c h n i t t V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30
Befristete Arbeitsverträge

(1) [1]Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. [2]Für Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) [1]Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. [2]Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) [1]Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. [2]Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) [1]Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. [2]Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) [1]Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. [2]Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats,
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

[3]Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. [4]Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31
Führung auf Probe

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32
Führung auf Zeit

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. [2]Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

[3]Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. [4]Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. [3]Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. [2]Die/ Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für

§ 24
(aufgehoben)
→Erl. 1 und 2

Erl. 1: § 24 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 71. Änderung der DienstVO

Erl. 2: M.W.v. 27.07.2023 gem. Art. 1 Nr. 6 der 104. Änderung der DienstVO aufgehoben

§ 25
Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses

1. § 34 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden: *→Erl. 1*

   a) § 33 Absatz 5 TV-L gilt entsprechend für die Dienstverhältnisse, die mit Mitarbeiterinnen begründet werden, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben. *→Erl. 2*

den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,

b) In § 34 Absatz 2 TV-L wird das Datum „31. Oktober 2006" durch das Datum „31. Dezember 2008" ersetzt.

2. Anstelle von § 34 Absatz 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.

Erl. 1: Nr. 1 neu gefasst m.W.v. 16.08.2011 gem. § 1 Nr. 2 der 71. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Nr. 1 Buchst. a m.W.v. 01.09.2014 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 78. Änderung der DienstVO

§ 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.

von mindestens 12 Jahren 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. [2]Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) …

§ 35
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

A b s c h n i t t VI
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36
Anwendung weiterer Tarifverträge

…

§ 27
Ausschlussfrist

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

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

§ 37
Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38
Begriffsbestimmungen

(1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost oder West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:

a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigen, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

c) …

(2) Sofern auf die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.

(3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

(5) [1]Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. [2]Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 38a
… *(Theaterpersonal)*

§ 39
Inkrafttreten, Laufzeit

…

B. Sonderregelungen

§ 40
… (Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen)

§ 41
… (Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken)

§ 42
… (Ärztinnen und Ärzte außerhalb von Universitätskliniken)

§ 43
Sonderregelungen für nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern

…

Nr. 5a

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle -

1. § 16 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:
"(1) [1]Die Entgeltgruppen KR 5 und KR 6 umfassen sechs Stufen. [2]Die Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 umfassen die Stufen 2 bis 6. [3]Die Abweichungen von Satz 1 oder Satz 2 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung geregelt."

2. § 16 Absatz 2 Satz 1 gilt für die Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 in folgender Fassung:
"[1]Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 der Stufe 2 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt."

3. § 16 Absatz 2 Satz 3 gilt für die Entgeltgruppen KR 7 bis KR 17 in folgender Fassung:
"[3]Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 3."

Nr. 9
Zuordnung der Entgeltgruppen ab 1. Januar 2019

Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage B Bezug genommen wird, entspricht:

Die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
KR 5	3
KR 6	4
KR 7	7
KR 8	8
KR 9, KR 10	9a
KR 11, KR 12	9b
KR 13	10
KR 14, KR 15	11
KR 16, KR 17	12

(§ 27a aufgehoben) →Erl. 1

Erl. 1: § 27a aufgehoben m.W.v. 1.3.2017 gem. § 1 Nr. 1 der 88. Änderung der DienstVO

§ 44
Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Nr. 1
Zu § 1 - Geltungsbereich

[1]Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). [2]Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollerklärung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2
Zu Abschnitt II - Arbeitszeit

[1]Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. [2]Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung. [3]Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 2a
Zu Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen –

Die §§ 12 bis 14, 16 und 17 finden Anwendung nach Maßgabe der §§ 3 bis 7 des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) in der jeweils geltenden Fassung.

Nr. 3
Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

(1) [1]Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. [2]Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. [3]Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) [1]Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. [2]Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

Nr. 4
Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

...

A b s c h n i t t III
Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen

§ 28
Pkw-Fahrer-TV-L

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

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

§ 28a
TV-L EntgO-L

→Erl. 1

[Hier nicht abgedruckt]

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

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

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

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

a) Die Nummern 2 und 3 sind mit folgender Maßgabe anzuwenden:

   Das Datum „1. August 2015" wird jeweils durch das Datum „1. April 2016" ersetzt.

b) Nummer 4 TV EntgO-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

   Das Datum „1. März 2009" wird durch das Datum „1. September 2009" ersetzt und das Datum „1. August 2015" durch das Datum 1. April 2016".

Erl. 1: § 28a m.W.v. 1.4.2016 eingefügt durch § 1 Nr. 7 der 80. Änderung der DienstVO

A b s c h n i t t 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 Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers bei der VERKA Kirchliche Pensionskasse VvaG oder der Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG, →Erl. 1
- für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt und
- für den Bereich der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt

durchgeführt.

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

[4]Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bestimmen sich nach den jeweiligen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen oder nach einer Rahmenvereinbarung zwischen der beteiligten

Kirche und der Versorgungseinrichtung in der gültigen Fassung.

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

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

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

Erl. 1: erste Strichaufzählung m.W.v. 01.04.2021 neu gefasst gem. Art 1 Nr. 2 der 97. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Abs. 3-5 wurden angefügt m.W.v. 01.04.2021 gem. Art. 1 Nr. 2 der 97. Änderung der DienstVO

Erl. 3: In Abs. 3 sind die Sätze 3 und 4 eingefügt m.W.v. 01.07.2023, gem. Art. 1 Nr. 1 der 105. Änderung der DienstVO

§ 31a
Entgeltumwandlung für Sachleistungen

→ Erl. 1

1) [1]Mit den Mitarbeiterinnen kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung Dienstfahrradgestellung gemäß § 8 Abs. 2 Satz 10 Entgeltumwandlung Einkommensteuergesetz (EStG, normales (Elektro-)Fahrrad) oder gemäß § 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 EStG (Elektrofahrrad>25km/h) vereinbart werden. [2]In diesem Fall ist die Anwendung des von der Landeskirche abgeschlossenen Rahmenvertrages für das Fahrradleasing verbindlich. [3]Die Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG-EKD zu schließen. [4]Die jeweiligen Kirchenleitungen empfehlen im Einvernehmen mit ihren Gesamtausschüssen Muster-Dienstvereinbarungen zur Verwendung für die örtlichen Mitarbeitervertretungen.

<u>Anmerkung zu Absatz 1:</u>
Die Dienstvereinbarung muss folgenden Mindestinhalt haben:

a) Mitarbeitendenkreis,

b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Abs. 2 EStG,

c) Antragsvoraussetzungen für die Mitarbeiterin: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer,

d) Regelung für Zeiten, in denen die Mitarbeiterin kein Entgelt erhält,

e) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist),

f) Bindungsdauer,

g) arbeitsvertragliche Vereinbarung,

h) Regelung einer verbindlichen Eigenbeteiligung des Anstellungsträgers durch die Übernahme der Wartungs- und Versicherungskosten.

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

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

Mitarbeiterin das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.

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

Anmerkung zu Absatz 4:
Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Arbeitsvertrag entsprechend geändert wird. Aus dem Arbeitsvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die statt-dessen vom Arbeitgeber gewährten steuerfreien bzw. pauschal zu besteuernden Entgeltbestandteile nach § 8 Abs. 2 EStG ergeben.

Erl. 1: neuer § 31a m.W.v. 01.03.2021 eingefügt gem. Art 1 Nr. 2 der 97. Änderung der DienstVO

Abschnitt V
Fahrtkostenzuschüsse

§ 32
Fahrtkostenzuschuss im öffentlichen Personennahverkehr

→Erl. 1

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

Erl. 1: neue Überschrift Abschnitt V und neuer § 32 m.W.v. 01.10.2023 gem. Art. 1 Nr. 1 und 2 der 106. Änderung der DienstVO

§ 33
Fahrtkostenzuschuss für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen

→Erl. 1

[1]Der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin, die außerhalb des näheren Bereiches ihrer Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuss zu den Fahrtkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn das Entgelt in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrtkosten steht. [2]Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines

regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. [3]Ist die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels nicht möglich oder mit einem unangemessenen Zeitaufwand verbunden, so kann bei der Berechnung des Zuschusses ausnahmsweise eine Wegstreckenentschädigung nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zugrunde gelegt werden.

Erl. 1: neue Überschrift zu § 33 m.W.v. 01.10.2023 gem. Art. 1 Nr. 3 der 106. Änderung der DienstVO

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 Änderung der DienstVO 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.

A b s c h n i t t VII
Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 35
Anwendung der AVR.DD

→Erl. 1 und 2

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

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

Erl. 1: neuer § 35 eingefügt m.W.v. 1.1.2009 gem. § 1 Nr. 4 der 70. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Namensänderung in Überschrift und Artikel 1 von AVR-EKD in AVR.DD gem. Art. 1 Nr. 8 der 104. Änderung der DienstVO

§ 36
Inkrafttreten

Diese Dienstvertragsordnung tritt am 1. August 1983 in Kraft.

Anlagen zum TV-L und TVöD-V

hier nicht abgedruckt

Anlage 1

(zu §§ 2 und 26)

Anwendung von Tarifverträgen

1. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 109)*

1.1 Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 13. März 2008 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 179, Anlage 10)* →Erl. 1

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. Amtsblatt Hannover, S. 242)* →Erl. 3

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. Amtsblatt Hannover, S. 179, Anlage 6a)* →Erl. 2

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. Amtsblatt Hannover, S. 179, Anlage 7a)* →Erl. 2

1.3 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 10. März 2011 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 242)* →Erl. 4

1.4 Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 2. Januar 2012 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 138, Anlage 1)* →Erl. 5

1.5 Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 23. August 2012 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 98)* →Erl. 6

1.6 Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Dezember 2012 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 199)* →Erl. 7

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

1.8 Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 28. März 2015 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S.* 63) →Erl. 8, 11

1.9 Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 17. Februar 2017 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. …)* nach den Maßgaben der folgenden Nrn. 1.9.1 bis 1.9.4: →Erl. 14

1.9.1 *(Änderungen zum 1. Januar 2017)*
§ 1 Nrn. 1 bis 3, 5 bis 11 und 13 bis 23 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

1.9.2 *(Änderungen zum 1. März 2017)*
§ 1 Nrn. 4 und 12 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

1.9.3 *(Änderungen zum 1. Januar 2018)*
§ 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

1.9.4 *(Änderungen zum 1. Oktober 2018)*
§ 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017

1.10 Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover 2020, S. 32)* nach den Maßgaben der folgenden Nrn. 1.10.1 bis 1.10.3: →Erl. 17

1.10.1 *(Änderungen zum 1. Januar 2019)*
§ 1 Nummern 1 bis 6, 8 bis 13, 20, 25, 26, 27, 29, 31, 34, 41 und 42, 50 bis 53, 57 bis 59, 70 bis 77, 82 bis 84 und 86 bis 91 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019".

1.10.2 *(Änderungen zum 1. Januar 2020)* →Erl. 17
§ 2 Nummern 3 und 4, 8 bis 12, 14, 17 und 18 sowie 21 bis 23 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019".

1.10.3 *(Änderungen zum 1. Januar 2021)* →Erl. 17
§ 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019".

1.11 Änderungstarifvertrag Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021 mit Ausnahme des § 3 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover 2022, S. 191)* nach den Maßgaben der folgenden Nummern 1.11.1 bis 1.11.2:

1.11.1 *(Änderungen zum 1. Oktober 2021)*
§ 1 Nummern 1 und 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021 →Erl. 24

1.11.2 *(Änderungen zum 1. Januar 2022)*
§ 2 (mit Ausnahme der Nummer 3) des Änderungstarifvertrages Nr. 12 zum TV-L vom 29. November 2021 →Erl. 25

1.12 *(Änderungen zum 1. Oktober 2023)*
§ 1 Nummer 1 und 6 des Änderungstarifvertrages Nr. 13 zum TV-L vom 9. Dezember 2023 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 50) →Erl. 31

2. Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 12. Oktober 2006 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 109)*

2.1 Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 1. März 2009 ohne die Anlagen 1a und 1b *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 242)* →Erl. 3

2.1.1 Anlage 1a zum Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 1. März 2009 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 179, Anlage 8)* →Erl. 2

2.1.2 Anlage 1b zum Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 1. März 2009 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 179, Anlage 9)* →Erl. 2

2.2 Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 10. März 2011 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 242)* →Erl. 4

2.3 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 12. Dezember 2012 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 199)* →Erl. 7

2.4 Änderungstarifvertrag Nr. 4 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 9. März 2013 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 199)* →Erl. 7

2.5 Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (TV-L) vom 28. März 2015 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 63)* →Erl. 8, 11

2.6 Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (TV-L) vom 17. Februar 2017 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 165)* → Erl. 14

2.7 Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (TV-L) vom 2. März 2019 mit Ausnahme des § 2 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover 2020, S. 32)* →Erl. 17

2.8 Änderungstarifvertrag Nr. 8 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 29. November 2021 mit Ausnahme des § 2 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover 2022, S. 191)* →Erl. 24

2.9 Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 9. Dezember 2023 mit Ausnahme des § 2 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 55) →Erl. 31

3. §§ 5, 6 ,7 bis 10 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung)

4. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L)

5. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L)

6. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den § 2 Nr. III des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 12. März 2003

7. Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik

8. Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959

9. Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 68)* →Erl. 9

9.1 Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 2. Februar 2016 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 70)* →Erl. 10

9.2 Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 17. Februar 2017 *(Kirchl. Amtsblatt Hannover, S. 165)* →Erl. 14

9.3 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung der Lehrkräfte der Länder (TV-EntgO-L) vom 2. März 2019 nach den Maßgaben der folgenden Nrn. 9.3.1 und 9.3.2 →Erl. 18

9.3.1 § 1 *(Änderungen zum 1. Januar 2019)* →Erl. 18

9.3.2 § 3 *(Änderungen zum 1. Januar 2020)* →Erl. 19

10. Für den Geltungsbereich gemäß Nummer 1 der Anlage 9: →Erl. 12
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 11 vom 29. April 2016 und des TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 21 vom 29. April 2016:
- § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b TVöD,
- § 17 Absatz 4 TVöD,
- § 20 (VKA) TVöD,
- § 1 der Anlage zu § 56 TVöD – BT-V –

10.1 Für den Geltungsbereich gemäß Nummer 1 der Anlage 9: →Erl. 13

10.1.1 *(Änderungen zum 1. Januar 2017)* →Erl. 13
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
- § 1 Nr. 7,
- § 1 Nr. 9,
- Anhang 2, Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 29 April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005:
- § 1 Nr. 4,
- § 1 Nr. 6

10.1.2 *(Änderungen zum 1. Februar 2017)* →Erl. 13
Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
- § 2 Nr. 1

10.1.3 *(Änderungen zum 1. März 2017)* →Erl. 13
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
– § 3 Nrn. 1 und 2,

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 29. April 2016 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005:
– § 2

10.2 Für den Geltungsbereich gemäß Nummer 1 der Anlage 9

10.2.1 *(Änderungen zum 1. März 2018)* →Erl. 15
Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
– § 1 Nr. 7.

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 25 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005
– § 1 Nr. 6,
– § 1 Nr. 7.

10.2.2 *(Änderung zum 1. April 2019)* →Erl. 15
Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005
- § 1 Nr. 5

10.3 Für den Geltungsbereich der Anlage 9: →Erl. 16
§ 14 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 7. Februar 2007

10.4 Für den Geltungsbereich der Anlage 9: →Erl. 20
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 17 vom 30. August 2019 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
- § 1 Nr. 1,
- § 1 Nr. 2,
- § 1 Nr. 4.

Nachfolgend aufgeführte Bestimmung des Änderungstarifvertrages Nr. 26 vom 30. August 2019 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005:
-§ 1 Nr. 4.

10.5 Für den Geltungsbereich der Anlage 9: →Erl. 21

10.5.1 *(Änderungen zum 1. September 2020)*
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
– § 1 Nr. 6.

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

10.5.2 *(Änderungen zum 1. Januar 2023)*: →Erl. 22
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005:
- § 3.

10.6 Für den Geltungsbereich der Anlage 9: →Erl. 23
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 und des TVöD – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 27 vom 25. Oktober 2020:
- § 18 TVöD,
- § 18a TVöD.

10.7 Für den Geltungsbereich gemäß Nr. 1 der Anlage 9:
10.7.1 *(Änderungen zum 1. Januar 2022)* →Erl. 26
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2022, S. 202)*:
- § 2 Nr. 2

10.7.2 *(Änderungen zum 1. Juli 2022)* →Erl. 27
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 19 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2022, S. 202)*:
- § 3

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

10.7.3 *(Änderungen zum 1. Oktober 2024)* →Erl. 28
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 28 vom 18. Mai 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2022, S. 202)*:
- § 4

10.8 Für den Geltungsbereich gemäß Nr. 1 der Anlage 9:
(Änderungen zum 1. November 2022) →Erl. 29
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 29 vom 14. Juli 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2023, S. 117)*:
- § 2 Buchstabe E.

10.9 Für den Geltungsbereich gemäß Nr. 1 der Anlage 9:
(Änderungen zum 1. Januar 2023) →Erl. 30
Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 30 vom 22. April 2022 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2023, S. 117)*:
- § 2 Buchstabe C Nr. 5,
- § 1 Buchstabe C Nr. 6.

10.10 Für den Geltungsbereich gemäß Nr. 1 der Anlage 9:
(Änderungen zum 1. Januar 2025) →Erl. 32

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 32 vom 06. April 2025 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2025, S. 261)*:
- § 1 C Nr. 5 und 6.

10.10.1 *(Änderungen zum 1. Januar 2026)* →Erl. 33

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 06. April 2025 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2025, S. 261)*:

- § 4 Nr. 2, § 4 Nr. 3, §4 Nr. 4, § 4 Nr. 7, § 4 Nr. 9.

10.10.2 *(Änderungen zum 1. Januar 2026)* ***→Erl. 34***

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 06. April 2025 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2025, S. 261)*:
§ 4 Nr. 6.

10.10.3 *(Änderungen zum 1. Januar 2027)* ***→Erl. 35***

Nachfolgend aufgeführte Bestimmungen des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 06. April 2025 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 *(Kirchl. Amtsbl. 2025, S. 261)*:
§ 5 Nr. 1.

Erl. 1: Nr. 1.1 eingefügt m.W.v. 1.1.2009 durch § 1 Nr. 2 der 63. Änderung der DienstVO
Erl. 2: Nrn. 1.2.1, 1.2.2, 2.1.1 und 2.1.2 eingefügt m.W.v. 1.9.2009 durch § 1 Nr. 6 a bis d der 66. Änderung der DienstVO
Erl. 3: Nrn. 1.2 und 2.1 eingefügt m.W.v. 1.9.2009 durch § 1 Nr. 5 der 67. Änderung der DienstVO
Erl. 4: Nrn. 1.3 und 2.2 eingefügt m.W.v. 1.4.2011 durch § 1 Nr. 1 und 2 der 74. Änderung der DienstVO
Erl. 5: Nr. 1.4 eingefügt m.W.v. 1.1.2012 durch § 1 Nr. 5 der 75. Änderung der DienstVO
Erl. 6: Nr. 1.5 eingefügt m.W.v. 1.1.2012 durch § 1 Nr. 7 der 76. Änderung der DienstVO
Erl. 7: Nrn. 1.6, 1.7, 2.3 und 2.4 eingefügt m.W.v. 1.3.2013 durch § 1 Nr. 1 der 77. Änderung der DienstVO
Erl. 8: Nrn. 1.8 und 2.5 eingefügt m.W.v. 1.3.2015 durch § 1 Nr. 8 Buchst. a und b der 80. Änderung der DienstVO
Erl. 9: Nr. 9 angefügt m.W.v. 1.4.2016 durch § 1 Nr. 8 Buchst. c der 80. Änderung der DienstVO
Erl. 10: Nr. 9.1 angefügt m.W.v. 1.4.2016 durch § 1 der 81. Änderung der DienstVO
Erl. 11: bisheriger letzter Halbsatz m.W.v. 1.3.2015 gestrichen durch § 1 Nr. 6 der 82. Änderung der DienstVO
Erl. 12: Nr. 10 angefügt m.W.v. 1.1.2017 durch § 1 Nr. 7 der 83. Änderung der DienstVO
Erl. 13: Nr. 10.1 bis Nr. 10.1.3 angefügt durch § 1 Nr. 1 der 84. Änderung der DienstVO
Erl. 14: Nr. 1.9 bis 1.9.4, Nr. 2.6 und Nr. 9.2 eingefügt durch § 1 Nr. 4 der 88. Änderung der DienstVO
Erl. 15: Nrn. 10.2-10.2.2 angefügt durch § 1 der 90. Änderung der DienstVO
Erl. 16. Nr. 10.3 angefügt m.W.v. 01.01.2019 durch die 91. Änderung der DienstVO
Erl. 17 Nr. 1.10, Nr. 2.7 eingefügt m.W.v. 1.1.2019 durch die 93. Änderung der DienstVO
Erl. 18 Nr. 9.3 und Nr. 9.3.1 eingefügt m.W.v. 01.01.2019 durch die 97. Änderung der DienstVO
Erl. 19 Nr. 9.3.2 eingefügt m.W.v. 01.01.2020 durch die 97. Änderung der DienstVO
Erl. 20: Nr. 10.4 eingefügt m.W.v. 01.01.2020 durch die 98 Änderung der DienstVO
Erl. 21: Nr. 10.5.1 eingefügt m.W.v. 01.09.2020 durch die 98. Änderung der DienstVO
Erl. 22: Nr. 10.5.2 eingefügt zum 01.01.2023 durch die 98. Änderung der DienstVO
Erl. 23: Nr. 10.6 eingefügt m.W.v. 01.08.2021 durch die 99. Änderung der DienstVO
Erl. 24: Nr. 1.11.1 und 2.8 eingefügt m.W.v. 01.10.2021 durch die 102. Änderung der DienstVO
Erl. 25: Nr. 1.11.2 m.W.v. 01.01.2022 durch die 102. Änderung der DienstVO
Erl. 26: Nr. 10.7.1 eingefügt m.W.v. 01.01.2022 durch die 103. Änderung der DienstVO
Erl. 27: Nr. 10.7.2 eingefügt m.W.v. 01.07.2022 durch die 103. Änderung der DienstVO
Erl. 28: Nr. 10.7.3 eingefügt m.W.v. 01.10.2024 durch die 103. Änderung der DienstVO
Erl. 29: Nr. 10.8 eingefügt m.W.v. 01.11.2022 durch die 107. Änderung der DienstVO
Erl. 30: Nr. 10.9 eingefügt m.W.v. 01.01.2023 durch die 107. Änderung der DienstVO
Erl. 31: Nr. 1.12 und 2.9 eingefügt m.W.v. 01.10.2023 durch die 111. Änderung der DienstVO
Erl. 32: Nr. 10.10. eingefügt m. W. v. 01.01.2025 durch die 112. Änderung der DienstVO
Erl. 33: Nr. 10.10.1 eingefügt m. W. v. 01.01.2026 durch die 112. Änderung der DienstVO
Erl. 34: Nr. 10.10.2 eingefügt m. W. v. 01.01.2026 durch die 112. Änderung der DienstVO
Erl. 35: Nr. 10.10.3 eingefügt m. W. v. 01.01.2027 durch die 112. Änderung der DienstVO

Anlage 2
(zu §§ 15 und 15a)
→ *Erl. 1, 2*

Entgeltordnung zur DienstVO

– Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale –

A. Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst

B. Sekretärinnen im Landeskirchenamt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig → *Erl. 3*

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-)sozialarbeiterinnen

L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst

M. Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst

N. Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege

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

P. Fundraiserinnen

Q. Interprofessionelle Teams in der Ev. Luth. Kirche in Oldenburg → *Erl. 4*

Erl. 1: Anlage 2 (Abschnitt A) m.W.v. 1.7.2010 eingefügt gem. § 1 Nr. 4 der 68. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Abschnitte B bis P angefügt m.W.v. 1.1.2012 gem. § 1 Nr. 6 der 75. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Abschnitt B m.W.v. 01.01.2025 in der Neufassung gem. § 1 der 109. Änderung der DienstVO

Erl. 4: Neuer Abschnitt Q m.W.v. 01.10.2024 gemäß § 1 der 110. Änderung der DienstVO

Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen → *Erl. 1*

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

2. Bei der Eingruppierung nach dieser Entgeltordnung finden die Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) und die Protokollerklärungen zum Teil I der Entgeltordnung zum TV-L entsprechende Anwendung.

3. (1) Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

   (2) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung mit einer bestimmten Ausbildungsdauer als Anforderung bestimmt, ist als Ausbildungsdauer die in der jeweiligen Ausbildungsordnung (§ 5 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) festgelegte Ausbildungsdauer maßgeblich, ohne dass es auf die tatsächliche Dauer der Ausbildung ankommt. → *Erl. 2*

Erl. 1: Die bisher einzige Vorbemerkung wird m.W.v. 1.1.2012 Nr. 1 und Vorbemerkung Nr. 2 wird angefügt gem. § 1 Nr. 8 der 76. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Nr. 3 m.W.v. 1.9.2014 angefügt durch § 1 Nr. 5 Buchst. b der 78. Änderung

A. Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst *→Erl. 1*

Entgeltgruppe 2

1. Kirchenmusikerinnen ohne Kirchenmusikprüfung

Entgeltgruppe 4

2. Kirchenmusikerinnen mit D-Kirchenmusikprüfung

Entgeltgruppe 6

3. Kirchenmusikerinnen mit C-Kirchenmusikprüfung
4. Kirchenmusikerinnen mit A- oder B-Kirchenmusikprüfung[3)] auf C-Stellen [1)] *→Erl. 2*

Entgeltgruppe 11

4a. Kirchenmusikerinnen im Berufseinstiegsjahr im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers[5)] *→Erl. 5*

5. Kirchenmusikerinnen mit B-Kirchenmusikprüfung[3)] auf B-Stellen [1) 4)] *→Erl. 2, 3*
6. Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung[3)] auf B-Stellen [1) 4)] *→Erl. 2, 3*
7. Landesposaunenwartinnen, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 13

8. Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung[3)] auf A-Stellen [1) 2) 4)] *→Erl. 2, 3*
9. Landesposaunenwartinnen mit herausgehobener Tätigkeit in der Fachaufsicht

Entgeltgruppe 14

10. Kirchenmusikerinnen mit besonderen Funktionen, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 15

11. Kirchenmusikerinnen mit besonderen Funktionen

Anmerkungen: *→Erl. 4*

1) *Bei der Übertragung von Aufgaben einer Kreis-(Propstei-)kantorin erhält die Kirchenmusikerin eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3.*

2) *Kirchenmusikerinnen in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige beteiligte Kirche erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3. Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.*

3) *Eine B-Kirchenmusikprüfung liegt auch vor, wenn das Studium der Kirchenmusik mit einer Bachelorprüfung beendet worden ist. Eine A-Kirchenmusikprüfung liegt auch vor, wenn das Studium der Kirchenmusik mit einer Masterprüfung beendet worden ist.*

4) *Diese Kirchenmusikerinnen tragen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers die Dienstbezeichnung Kantorin.* *→Erl. 3*

5) *Diese Kirchenmusikerinnen erhalten ein Entgelt in Höhe von 70% des Entgelts der Stufe 1. Das Berufseinstiegsjahr gilt als Erwerb einer einschlägigen Berufserfahrung.* *→Erl. 5*

Erl. 1: Abschnitt A eingefügt m.W.v. 01.07.2010 durch § 1 Nr. 4 der 68. Änderung

Erl. 2: Fußnotenhinweis „3)" und Fußnote 3 eingefügt m.W.v. 28.06.2013 gem. § 1 Nr. 8 Buchst. b der 76. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Fußnotenhinweis „4)" eingefügt und Anmerkung „4)" angefügt m.W.v. 01.09.2014 gem. § 1 Nr. 5 Buchst. c) cc) der 78. Änderung der DienstVO

Erl. 4: Überschrift m.W.v. 01.09.2014 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 Buchst. c) bb) der 78. Änderung der DienstVO

Erl 5: Nummer 4a eingefügt m.W.v. 01.06.2020 durch die 95. Änderung der DienstVO

B. Sekretärinnen im Landeskirchenamt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig *→Erl. 1*

Entgeltgruppe 8

1. Sekretärinnen der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen im Landeskirchenamt Wolfenbüttel

Entgeltgruppe 9a

2. Sekretärinnen des Landesbischofs oder der Landesbischöfin

Überleitungsregelungen *→Erl. 2*

(1) $_1$Für die Mitarbeiterinnen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Ev. -Luth. Kirche in Oldenburg und der Konföderation evangelischer Kirche in Niedersachsen, deren Tätigkeitsmerkmale bisher in dem Abschnitt B geregelt waren, finden die folgenden Überleitungsregelungen Anwendung. $_2$Bestehen die Dienstverhältnisse der genannten Mitarbeiterinnen über den 31. Dezember 2024 hinaus fort, gilt ab dem 1. Januar 2025 für Eingruppierungen die Anlage A zum TV-L Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst). $_3$Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2025 nach den nachfolgenden Regelungen in die Anlage A zum TV-L Teil I übergeleitet.

(2) $_1$Die Mitarbeiterinnen sind unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit zum 1. Januar 2025 in die Anlage A zum TV-L Teil I übergeleitet. $_2$Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet auf grund der Überleitung in die Anlage A zum TV-L Teil I nicht statt. $_3$Eine bisher gewährte Funktionszulage wird für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit unverändert weitergezahlt.

(3) $_1$Ergibt sich nach der Anlage A zum TV-L Teil I eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiterinnen auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 TV-L ergibt. $_2$Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4 TV-L). $_3$Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü Konf bleibt unberührt.

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

(5) $_1$Der Antrag nach Absatz 3 Satz 1 kann nur bis zum 31. Dezember 2025 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2025 zurück. $_2$Nach dem Inkrafttreten dieser Änderung der Dienstvertragsordnung eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Absatz 3 Sätze 2 und 3 unberücksichtigt. $_3$Ruht das Dienstverhältnis am 1. Januar 2025, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2025 zurück.

Erl. 1: Abschnitt B m.W.v. 01.01.2025 in der Neufassung gem. § 1 der 109. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Überleitungsregelungen m.W.v. 01.01.2025 gem. § 2 der 109. Änderung der DienstVO

C. Diakoninnen[1)] →Erl. 2

Entgeltgruppe 6

1. Diakoninnen im Anerkennungsjahr oder in der Anerkennungszeit →Erl. 2

Entgeltgruppe 8

2. Diakoninnen in der Aufbauausbildung →Erl. 2

Entgeltgruppe 9 b →Erl. 3

3. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert →Erl. 1, 2

4. Sonstige Mitarbeiterinnen mit geeignetem theologischen oder religionspädagogischen Abschluss, denen in Vakanz- und Vertretungsfällen Aufgaben der Konfirmandenarbeit übertragen sind [5)] →Erl. 2

Entgeltgruppe 10

5. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen und über eine Doppelqualifizierung (doppelter Bachelorabschluss oder zwei Bachelorabschlüsse) verfügen [2)] →Erl. 1, 2

6. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit gemeindeübergreifenden Tätigkeiten [3)] [4)] →Erl. 1, 2

7. Sonstige Mitarbeiterinnen mit abgeschlossenem theologischem oder pädagogischem Hochschulstudium und geeigneter theologischer oder religionspädagogischer Qualifikation, denen in Vakanz- und Vertretungsfällen Aufgaben der Konfirmandenarbeit übertragen sind [5)] →Erl. 2

Entgeltgruppe 11 →Erl. 2

8. Diakoninnen in der Anstellungsträgerschaft der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, denen vielfältige Koordinierungsaufgaben innerhalb einer Region sowie Schwerpunktaufgaben für Jugendarbeit in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg übertragen sind, mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung

9. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind [6)] [7)] →Erl. 2

Entgeltgruppe 12

10. Diakoninnen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 9, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 9 heraushebt [8)]

Anmerkungen:

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

2) *Hierunter fallen nur Bachelorabschlüsse oder entsprechende Abschlüsse in den Studiengängen Religionspädagogik, Gemeindepädagogik, Sozialpädagogik und Soziale Arbeit.* →Erl. 1, 2

3) *[1]Gemeindeübergreifende Tätigkeiten sind z. B.* →Erl. 1, 2

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

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

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

4) *Werden die für die Eingruppierung maßgeblichen kirchlichen Rechtsträger im Sinne der Anmerkung Nr. 3 rechtlich zusammengelegt, bleibt der Diakonin die bisherige Entgeltgruppe erhalten, solange das bisherige Tätigkeitsmerkmal ohne Berücksichtigung der Zusammenlegung weiterhin erfüllt wäre.* →Erl. 2

5) *Über das Vorliegen einer geeigneten theologischen oder religionspädagogischen Qualifikation entscheidet die oberste Dienstbehörde.* →Erl. 2

6) *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,*
- *Diakoninnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in der Tätigkeit von Kirchenkreisjugendwartinnen, denen die Konzeption und die Geschäftsführung der Jugendarbeit im Kirchenkreis übertragen ist, nach Abschluss der Weiterbildung für Kirchenkreisjugendwartinnen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers,* **→Erl. 2**
- *Diakoninnen in der Krankenhausseelsorge oder Gefängnisseelsorge, denen ein bestimmter Seelsorgeauftrag im Sinne des Seelsorgegeheimnisgesetzes der EKD erteilt ist,* **→Erl. 2**
- *Diakoninnen, die durch ausdrückliche Anordnung zur Beauftragten für das Ehrenamtlichenmanagement in einem Kirchenkreis oder Kirchenkreisverband bestellt sind, nach Abschluss der Weiterbildung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers für das Ehrenamtlichenmanagement.* **→Erl. 2**

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

8) *z. B. als Leiterin der Telefonseelsorgeeinrichtung.*

Erl. 1: m.W.v. 01.01.2016
- *bisherige Fallgruppe 2 ersetzt durch Fallgruppe 2a gem. § 1 Nr. 2a,*
- *neue Fallgruppen 2b und 2c eingefügt gem. § 1 Nr. 2b,*
- *Anmerkungen 5 und 6 angefügt gem. § 1 Nr. 2d,*

der 79. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Neufassung des Abschnitts C m.W.v. 01.01.2016 gem. § 1 Nr. 2 der 85. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Geändert m.W.v. 01.01.2019 gem. Art. 1 Nr. 4 Buchst. b) der 93. Änderung der DienstVO

D. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, Kirchendienerinnen

Entgeltgruppe 4

1. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, Kirchendienerinnen

Entgeltgruppe 5

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

2a. Küsterinnen, Kirchenvögtinnen, Kirchendienerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, wenn ihnen kleinere Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten übertragen sind *→Erl. 1*

Entgeltgruppe 6

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

Anmerkung zu Abschnitt D: *→Erl. 2*

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

Erl. 1: Fallgruppe 2a eingefügt m.W.v. 01.10.2013 gem. § 1 Nr. 2 der 77. Änderung der DienstVO

Erl. 2: bisherige Fußnote aufgehoben und Anmerkung eingefügt m.W.v. 28.06.2013 gem. § 1 Nr. 8 Buchst. c der 76. Änderung der DienstVO

E. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen, Pfarrerinnen

I. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen

Entgeltgruppe 10

1. Pfarrverwalterinnen/Pfarrdiakoninnen während der Probezeit

Entgeltgruppe 13

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

Anmerkung zu Nummer 2: *→Erl. 1*

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

II. Pfarrerinnen

Entgeltgruppe 13

Pfarrerinnen mit entsprechender Tätigkeit

Anmerkung: *→Erl. 1*

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

Erl. 1: Anmerkung angefügt m.W.v. 01.01.2016 gem. § 1 Nr. 9 der 80. Änderung der DienstVO

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 in Stellen von besonderer Verantwortung, z. B. bei Alleinbewirtschaftung eines Heimes

G. Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen

Entgeltgruppe 5

1. Hausdamen

Entgeltgruppe 9 a *→Erl. 1*

2. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung

Entgeltgruppe 9 b *→Erl. 2*

3. Hausdamen der Fallgruppe 2 in Stellen mit besonderer Verantwortung

Erl. 1: Geändert m. W. v. 01.01.2019 gem. Art. 1 Nr. 4 Buchst. c) der 93. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Eingefügt mit m.W.v. 01.01.2019 gem. Art. 1 Nr. 5 der 97. Änderung der DienstVO

H. Sozialsekretärinnen

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Tätigkeit von Sozialsekretärinnen

Entgeltgruppe 8

2. Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 nach dem ersten Jahr der berufsbegleitenden Qualifizierung[1)] *→Erl. 1*

Entgeltgruppe 9 b *→Erl. 2*

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 ausüben

Fußnoten:

[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.*

[2)] *Als gleichwertige Qualifikation gilt z. B. der Abschluss der Ausbildung zur Diakonin oder Sozialarbeiterin.*

Erl. 1: Fgr. 2 m.W.v. 01.01.2012 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 Buchst. e der 78. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Geändert m.W.v. 01.01.2019 gem. Art. 1 Nr. 4 Buchst. d) der 93. Änderung der DienstVO

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 b→Erl. 1

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 4.500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]
6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4.500 bis zu 7.500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

Entgeltgruppe 11

7. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4.500 bis zu 7.500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]
8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7.500 bis zu 10.500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

Entgeltgruppe 12

9. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7.500 bis zu 10.500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]
10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10.500 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 10.500 Unterrichtsstunden jährlich[3)]

Fußnoten:

1) Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten.

2) Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit Meisterprüfung oder einer gleichwertigen Prüfung erhalten eine Meisterzulage von 38,35 Euro monatlich.

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.

Erl. 1: Geändert m.W.v. 01.01.2019 gem. Art. 1 Nr. 4 Buchst. e) der 93. Änderung der DienstVO

J. Dozentinnen an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen[1)], Studienleiterinnen an der Evangelischen Akademie Loccum

Entgeltgruppe 12

1. Dozentinnen und Praxisanleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 13

2. *(aufgehoben)* →Erl. 1

3. Dozentinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung[3)], Studienleiterinnen →Erl. 5 an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung[3)] mit entsprechender Tätigkeit →Erl. 2, 3

Entgeltgruppe 14

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

Entgeltgruppe 15

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

Anmerkungen: →Erl. 4

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

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

3) Ein abgeschlossenes Studium für das Lehramt an Realschulen ist der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung gleichgesetzt. →Erl. 4

Erl. 1: Fgr. 2 m.W.v. 01.09.2014 aufgehoben durch § 1 Nr. 5 Buchst. f der 78. Änderung der DienstVO
Erl. 2: Fgr. 3 und 4 m.W.v. 01.09.2014 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 Buchst. f der 78. Änderung der DienstVO
Erl. 3: Anm. Nr. 3 m.W.v 01.09.2014 angefügt durch § 1 Nr. 5 Buchst. f der 78. Änderung der DienstVO
Erl. 4: Überschrift m.W.v 01.09.2014 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 Buchst. f der 78. Änderung der DienstVO
Erl. 5: Fgr. 3 berichtigt m.W.v. 01.01.2017 gem. § 1 Nr. 8 der 83. Änderung der DienstVO

K. Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

Entgeltgruppe 10

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiterinnen

L. Sonstige Mitarbeiterinnen im übergemeindlichen Dienst →Erl. 1

Entgeltgruppe 10

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

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 12

3. Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt →Erl. 1

Entgeltgruppe 13

4. Landesgeschäftsführerin des Landesjugendpfarramtes, Landesjugendwartin, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen sowie andere Mitarbeiterinnen mit herausgehobenen Leitungsaufgaben für den Bereich der Landeskirche →Erl. 1

Anmerkungen:

1) *Gilt nur für Medienberaterinnen, die medienpädagogisch in der Beratung und in der Ausbildung von haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche eingesetzt sind und die mindestens über eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung als Medienpädagogin oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen.*

2) *in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.* →Erl. 1

3. *Gilt nur für Referentinnen mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Diakonin) und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben.*

Erl. 1: Neufassung des Abschnitts L m.W.v. 01.01.2016 gem. § 1 Nr. 2 der 85. Änderung der DienstVO

M. Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst

Vorbemerkungen

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

Entgeltgruppe KR 5

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit *Erl. 3*

Entgeltgruppe KR 6

2. Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen sowie Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit *Erl. 3*

Entgeltgruppe KR 8

3. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen sowie Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit
   (keine Stufe 1) *Erl. 2, 3*

Entgeltgruppe KR 10

4. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation
   (keine Stufe 1) *Erl. 2, 3*
5. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3 mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation
   (keine Stufe 1) *→Erl. 2, 3*
6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 7 oder 8 bestellt sind *→Erl. 2*
   (keine Stufe 1) *Erl. 2, 3*

Entgeltgruppe KR 11

7. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen
   (keine Stufe 1) *→Erl. 2, 3*
8. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen
   (keine Stufe 1) *→Erl. 2, 3*
9. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 3, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10 oder 11 bestellt sind *→Erl. 1*
   (keine Stufe 1) *→Erl. 2, 3*

Entgeltgruppe KR 12 *→Erl. 1*

10. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens zwölf ständig unterstellten Pflegepersonen
    (keine Stufe 1) *→Erl. 2, 3*
11. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 5 als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/ Sozialstation mit mindestens zwölf ständig unterstellten Pflegepersonen
    (keine Stufe 1) *→Erl. 2, 3*

Anmerkungen:

a) Pflegepersonen der Entgeltgruppen KR 3a bis KR 9d, die die Grund- und Behandlungspflege in Alten- und Pflegeheimen oder Diakonie-/Sozialstationen zeitlich überwiegend ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 46,02 Euro. **→Erl. 1, 3**

b) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen KR 8a bis KR 9d, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung a ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung a haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind. **→Erl. 1, 3**

c) Eine Zulage nach Anmerkung b wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung a gewährt.

d) Der ständigen Unterstellung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.

e) Die Zusatzausbildung nach Fallgruppe 4 muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.

f) Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

g) Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,

aa) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,

bb) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,

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

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

h) Pflegepersonen mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als Praxisanleiterin eine monatliche Zulage nach Anlage F zum TV-L Abschnitt IV Nr. 9. Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. **→Erl. 4**

Erl. 1: Fallgruppen 6 und 9 sowie Anmerkungen a und b m.W.v. 01.09.2014 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 Buchst. g der 78. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Klammerzusatz m.W.v. 01.01.2018 i.d.F. gem. § 1 Nr. 5 der 88. Änderung der DienstVO

Erl. 3: Änderung der Entgeltgruppen KR 3a bis KR 9d m. W. v. 01.01.2019 in die Entgeltgruppen KR 5 bis KR 12 und Aufhebung der bisherigen besonderen Stufenzuordnungen „und 2, Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4 gem. der 93. Änderung der DienstVO

Erl. 4: Buchstabe h) hinzugefügt mit Wirkung vom 01.07.2023, gem. Art. 1 Nr. 2 der 105. Änderung der DienstVO

Hinweis zu Anlage F TV-L Abschnitt IV Nr. 9: Ab 01.12.2022 beträgt die monatliche Zulage 80,53 €

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

Fußnoten:

1) Kenntnisse in Haushaltsführung und Kindererziehung sollen vorhanden sein.

2) Als für die Tätigkeit förderlich gilt z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft oder Sozialpädagogik.

3) Der staatlichen Anerkennung steht in den Bundesländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.

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 b *→Erl. 1*

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 *→Erl. 2*

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

Fußnoten:

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.

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)].

Erl. 1: Geändert m.W.v. 01.01.2019 gem. Art. 1 Nr. 4 Buchst. g) der 93. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Geändert m.W.v. 01.10.2023 gem. Art. 1 der 108. Änderung der DienstVO

Q. Interprofessionelle Teams in der Ev. Luth. Kirche in Oldenburg[1)] *→Erl. 1*

Entgeltgruppe 10

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

Entgeltgruppe 11

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

Entgeltgruppe 12

3. Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2, denen überwiegend pfarramtliche Aufgaben nach Artikel 34 Satz 1 Kirchenordnung der Ev. Luth. Kirche in Oldenburg übertragen sind.[2)]

Entgeltgruppe 13

4. Mitarbeiterinnen mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung mit Prädikantinnen- oder Seelsorgeausbildung, die mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt sind.[2)]

Anmerkungen:

1) Kirchengesetz zur Erprobung und Entwicklung Interprofessioneller Teams in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

2) Über das Vorliegen einer entsprechenden Ausbildung entscheidet die oberste Dienstbehörde.

Erl. 1: Neuer Abschnitt Q m.W.v. 01.10.2024 gemäß § 1 der 110. Änderung der DienstVO

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 § 613a 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 Abs. 1)

Dienstvertrag

Zwischen ..... vertreten durch ..... (Anstellungsträger) und Frau ..... (im Folgenden Mitarbeiterin genannt), geboren am ..... in ..... , ev.-luth. Bekenntnisses[20], wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Die Mitarbeiterin wird ab .....

☐ als vollbeschäftigte Mitarbeiterin

☐ als nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin mit ..... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin (zzt. ..... Stunden wöchentlich)

☐ auf bestimmte Zeit nach § 30 TV-L mit sachlichem Grund[21]
für die Zeit bis zum ..... *)
für die Zeit ..... **)

☐ auf bestimmte Zeit nach § 30 TV-L ohne sachlichen Grund
für die Zeit bis zum ..... *)

angestellt.

.....
*) Datum des letzten Arbeitstages
**) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

§ 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. →Erl. 1

(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 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) Die Mitarbeiterin wird als .....
(Dienstbezeichnung)

angestellt. Sie erhält ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe ... TV-L[1)] gemäß *→Erl. 2*

☐ Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt … Unterabschnitt … Fallgruppe …

☐ Anlage A zum TV-L Teil … Abschnitt … Unterabschnitt … Fallgruppe …

[1)] Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006

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

§ 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.

§ 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)	

Erl. 1: § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 2 und 3 m.W.v. 02.06.2010 geändert gem. § 1 Nr. 5 der 68. Änderung der DienstVO
Erl. 2: § 3 Abs. 1 Satz 2 i.d.F. gem. § 1 Nr. 7 der 75. Änderung der DienstVO, die bisherigen Absätze 2 und 3 wurden gestrichen, der bisherige Absatz 4 wurde neuer Absatz 2

Anlage 5
(zu § 5 Abs. 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 *→Erl. 1*

☐ Anlage 2 zur DienstVO Abschnitt … Unterabschnitt … Fallgruppe …

☐ Anlage A zum TV-L Teil … Abschnitt … Unterabschnitt … Fallgruppe …

[1)] *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006*

Erl. 1: Absatz 1 i.d.F. gem. § 1 Nr. 8 der 75. Änderung der DienstVO, die bisherigen Absätze 2 und 3 wurden gestrichen

§ 2

Besondere Vereinbarungen: .....

§ 3

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

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

Anlage 6
(zu § 2 Abs. 5)

Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen [19]

Vorbemerkung

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

Nr. 1
Geltungsbereich

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

Nr. 2
Begriffsbestimmung

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

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

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

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

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

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

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

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

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,

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

f) Verringerung des Stellenumfangs und Stellenaufhebung.

Anmerkungen zu Nummer 2:

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

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

[19] Vgl. dazu: G 3/1997 – Erläuterungen zur 31. Änderung der DienstVO

- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung einer Einrichtung auf Grund 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)[1)] in Verbindung mit § 23a oder § 23b 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 bemühen. [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.

[1)] *Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)*

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 auf Grund 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 Entgeltsteigerungen 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 auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe *[der Tabelle]* der Anlage *[zur Sicherungsordnung]*. [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 diese 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 auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund 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 auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund 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 11,5 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. *→Erl. 1*

(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 sechsten Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. [2]Über die Lage der Arbeitsbefreiung ist bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger herzustellen. *→Erl. 1*

(4) [1]Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche oder persönliche Gründe entgegenstehen, hat der Anstellungsträger auf Antrag die Arbeitsbefreiung bis zu 2 Stunden pro Tag durch die Zahlung von Entgelt zu ersetzen. [2]Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bis zum vollen Umfang durch die Zahlung von Entgelt ersetzt werden. [3]Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist das Stundenentgelt nach dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L zu zahlen. *→Erl. 2*

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.

Erl. 1: Geändert m.W.v. 01.07.2023, gem. Art. 1 Nr. 3 Buchstabe a) und b) der 105 Änderung der DienstVO

Erl. 2: Satz 1 geändert m.W.v. 01.01.2024, gem. Art. 1 Nr. Buchstabe c) der 105. Änderung der DienstVO

Anlage 9 *→Erl. 1*
(zu § 2 Abs. 9)

Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind *→Erl. 2, 3*

Erl. 1: Anlage 9 angefügt m.W v. 1.1.2017 gem. § 1 Nr. 9 der 83. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Überschrift m.W.v. 1.1.2019 in der Fassung des Beschlusses der Schlichtungskommission vom 3.11.2017 (89. Änderung der DienstVO)

Erl. 3: Neufassung der Anlage 9 mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änderung der DienstVO

Nr. 1
Geltungsbereich

Die folgenden Sonderregelungen gelten für Mitarbeiterinnen, die im Sozial- und Erziehungsdienst eingesetzt sind. *→Erl. 1*

Erl. 1: § 1 m.W.v. 1.1.2019 in der Fassung des Beschlusses der Schlichtungskommission vom 3.11.2017 (89. Änderung der DienstVO)

Nr. 2
Anwendung tariflicher Bestimmungen

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

Dienstvertragsordnung
– **DienstVO** –

vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1983 S. 65)

zuletzt geändert ***[bezogen auf den TVöD und den TVöD (BT-V)]*** durch die **113. Änderung der DienstVO** vom 11. Juni 2026 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2026, S. <>)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

vom 13. September 2005 in der Fassung des **Änderungstarifvertrages Nr. 22 zum TVöD** vom 06. April 2025 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 261*)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Verwaltung TVöD (BT-V)

in der Fassung des Änderungstarifvertrag **Nr. 32 zum TVöD (BT-V)** – vom 06. April 2025 *(Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025, S. 261*)

– Auszug –

nach den Maßgaben der Anlage 9 der Dienstvertragsordnung

Nr. 3
Arbeitszeit

Anstelle des § 11 Absatz 1 DienstVO wird bestimmt:

§ 6 TVöD
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

[2]...

(1) Anstelle des § 6 Absatz 1 Satz 1 TV-L richtet sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD.

(2) Ergänzend zu § 6 TV-L ist § 6 Absatz 1a TVöD anzuwenden. → *Erl. 1*

Anmerkung zu Absatz 2:
Sollte die Regelung aufgrund der Kündigung der Regelung im TVöD außer Kraft treten, bleiben laufende individuelle Vereinbarungen nach § 6 Absatz 1a TVöD für deren vereinbarte Dauer unberührt.

Erl. 1: Nr. 3 m.W.v. 01.01.2026 gem. Art. 1 Nr. 2 Buchst. a der 112. Änderung der DienstVO Diese Regelungen treten zu dem Zeitpunkt wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelung durch Tarifvertragsparteien des TVöD (VKA) wirksam wird, dies ist frühestens zum 31.12.2029 kündbar.

(1a) [1]Abweichend von Absatz 1 können Beschäftigte und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen, frühestens nach Ablauf der Probezeit, die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) in Textform vereinbaren. [2]Bei der Übernahme von Auszubildenden sowie dual Studierenden im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) oder des Tarifvertrages für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. [3]Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. [4]Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. [5]Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. [6]Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. [7]Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1. [8]Näheres kann durch eine Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden.

Nr. 4 → *Erl. 2*
Sonderformen der Arbeit

Ergänzend zu § 7 TV-L ist § 7 Absatz 9 TVöD anzuwenden.
→ *Erl. 1*

Erl. 1: Nr. 3a neu eingefügt m.W.v. 01.01.2026 gem. Art. 1 Nr. 2 Buchst. b der 112. Änderung der DienstVO. Diese Regelungen treten zu dem Zeitpunkt wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelung durch Tarifvertragsparteien des TVöD (VKA) wirksam wird, dies ist frühestens zum 31.12.2029 kündbar.

Erl. 2: *geänderte Nummerierung von der Nr. 3 a in die Nr. 4 mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO*

§ 7 TVöD
Sonderformen der Arbeit

…
(9) [1]Erhöhungsstunden sind die nach § 6 Abs. 1a vereinbarten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) hinausgehen. [2]Erhöhungsstunden sind keine Überstunden nach Absatz 7 und 8.

Nr. 5 → *Erl. 2*
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Ergänzend zu § 8 TV-L ist für die Zahlung der Zuschläge für die Erhöhungsstunden (§ 7 Absatz 9 TVöD) § 8 Absatz 7 TVöD anzuwenden." → *Erl. 1*

Erl. 1: Nr. 3b neu eingefügt m.W.v. 01.01.2026 gem. Art. 1 Nr. 2 Buchst. c der 112. Änderung der DienstVO. Diese Regelungen

§ 8 TVöD
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

…
(7) [1]Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. [2]Der Zuschlag beträgt je Erhöhungsstunde
- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 25 v. H.,
- in den Entgeltgruppen 9c bis 15 10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des

treten zu dem Zeitpunkt wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelung durch Tarifvertragsparteien des TVöD (VKA) wirksam wird, dies ist frühestens zum 31.12.2029 kündbar.

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 3 b in die Nr. 5 mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

Nr. 6 → *Erl. 2*
Eingruppierung

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

Erl. 1: Nr. 4 m.W.v. 1.1.2017 i.d.F. gem. § 1 Nr. 2 Buchst. a der 84. Änderung der DienstVO

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 4 in die Nr. 6 mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

Nr. 7 → *Erl. 2*
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit → *Erl. 1*

Anstelle des § 14 TV-L ist § 14 TVöD anzuwenden.

Erl. 1: § 4 a m.W.v. 01.01.2019 geändert durch die 91. Änderung der DienstVO

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 4a in die Nr. 7 und Neufassung durch die 113. Änd. der DienstVO

Nr. 8 → *Erl. 2*
Tabellenentgelt

Abweichend von § 15 Absatz 2 TV-L erhalten die Mitarbeiterinnen gemäß § 1 Absatz 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) Entgelt nach der Anlage C (VKA) zum TVöD (BT-V).
→ *Erl. 1*

Erl. 1: Nr. 5 neu gefasst m.W.v. 01.01.2019 gemäß 92. Änderung der DienstVO

Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 7:
[1]Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt. [2]Dabei sind die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden (§ 7 Abs. 9) zunächst mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3) und anschließend mit dem sich aus § 8 Abs. 7 ergebenden Zuschlag zu multiplizieren.

§ 14 TVöD
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.

§ 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V)
Entgelt

(1) Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA).
(6) [1] Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von

Erl. *2: geänderte Nummerierung von der Nr. 5 in die Nr. 8 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO*

Nr. 9 → *Erl. 3*
Stufen der Entgelttabelle

(1) Anstelle des § 16 Absätze 1, 2 und 4 DienstVO und des § 16 Absätze 1 bis 4 TV-L findet § 1 Absatz 2 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) Anwendung. → *Erl. 2*

(2) § 1 Absatz 2 Satz 5 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) und die Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) ist mit folgender Maßgabe anzuwenden: → *Erl. 2*

a) Ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Arbeitgeber (§ 4 DienstVO), der die DienstVO, die ARR-Ü-Konf, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, steht dem Arbeitsverhältnis zu einem der in § 1 Absatz 2 Satz 5 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) genannten Arbeitgeber gleich. → *Erl. 2*

b) Ein Berufspraktikum nach der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARR-Azubi/Prakt) vom 10. Juni 2008 steht dem in der Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 Satz 3 der Anlage zu § 56 (VKA)TVöD (BT-V) genannten Berufspraktikum gleich. → *Erl. 2*

(3) [1]Auf die Arbeitsverhältnisse, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet sind, findet die § 1 Absatz 2 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) keine Anwendung. [2]Die Mitarbeiterinnen erhalten ein Entgelt nach der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. → *Erl. 1, 2*

Erl. 1: Absatz 3 m.W.v. 1.5.2017 angefügt gem. § 1 der 86. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Nr. 6 m.W.v. 1.1.2019 geändert gemäß 92. Änderung der DienstVO

Erl. 3: geänderte Nummerierung von der Nr. 6 in die Nr. 9 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

130,00 Euro. 2 Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

§ 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V)
Entgelt

(2) [1]Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. [2]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [3]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. [5]Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:</u>
[1]Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. [2]Als Erwerb einer einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

Nr. 10 → *Erl. 2*
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Anstelle des § 17 Absatz 4 TV-L findet § 1 Absatz 4 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) Anwendung. → *Erl. 1*

Erl. 1: Nr. 7 m.W.v. 1.1.2017 i.d.F. gem. § 1 Nr. 2 Buchst. b der 84. Änderung der DienstVO
Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 7 in die Nr. 10 und Neufassung der mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

§ 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V)
Entgelt

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. [2]Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - bis zum 31. März 2025 weniger als 72,99 Euro
  - vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als 75,26 Euro und
  - ab 1. Mai 2026 weniger als 77,37 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis zum 31. März 2025 weniger als 116,79 Euro,
  - vom 1. April 2025 bis 30. April 2026 weniger als 120,42 Euro und
  - ab 1. Mai 2026 weniger als 123,79 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweiligen Garantiebetrag. [3]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [4]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. [5]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. [6]§ 17 Abs. 4 (TVöD) findet keine Anwendung.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:</u>
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 4:</u>
[1]Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt.[2] Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach § 1 Abs. 4 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat,

Nr. 11 → *Erl. 1*
Leistungsentgelt

(1) [1]Die Protokollerklärung Nummer 1 zu § 18 (VKA) Absatz 4 TVöD ist mit folgender Maß-gabe anzuwenden:

[2]Zur Einführung eines betrieblichen Systems der leistungsabhängigen Bezahlung bedarf es des Abschlusses einer die Anforderungen des § 18 (VKA) erfüllenden Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretung gemäß § 36 MVG-EKD. [3]Diese kann nur jeweils im laufenden Kalenderjahr mit Wirkung ab dem darauffolgenden Kalenderjahr abgeschlossen werden. [4]In Satz 2 tritt anstelle des 1. Januars 2007 der 1. Januar 2022. [5]In Satz 3 tritt anstelle des 30. Septembers 2007 der 30. September 2022 und anstelle des Monats Dezember 2008 der Monat Dezember 2023; an-stelle der Angabe 6 v. H. tritt die Angabe 12 v. H. [6]In Satz 6 tritt anstelle der Jahreszahl 2007 die Jahreszahl 2022 und anstelle der Angabe 12 v. H. die Angabe 24 v. H. [7]Für das Jahr 2021 wird ab dem Inkrafttreten ein anteiliges Leistungs-entgelt in Höhe von 2 v. H. pro Monat des für den Monat September 2021 zustehenden Tabellenentgelts im Dezember 2021 zur Auszahlung gebracht.

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

Erl. 1: geänderte Nummerierung von der Nr. 8 in die Nr. 11 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach § 1 Abs. 4 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt

§ 18 (VKA)
Leistungsentgelt

(1) [1]Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. [2]Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) [1]Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. [2]Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:</u>

[1]Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ein-schließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelt Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. [2]Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) [1]Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. [2]Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. [3]Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. [4]Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. [5]Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten

gewährt werden. [6]Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. [7]Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. [1]Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. [2]Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, recht-zeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. [3]Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. [4]DasLeistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. [5]Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. [6]Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist. sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

1. [1]Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. [2]Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

2. [1]Soweit Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 eine Tätigkeit ausüben, bei der Beamte im Vollstreckungsdienst eine Vollstreckungsdienstzulage nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8) in der jeweils gültigen Fassung beanspruchen können, erhalten sie eine entsprechende Leistung als Erfolgsprämie, die neben dem im Übrigen nach § 18 zustehenden Leistungsentgelt zu zahlen ist. [2]Erhalten Beamte im Vollstreckungsdienst eine entsprechende Zulage aufgrund einer landesrechtlichen Regelung, bestimmt sich die Höhe der Erfolgsprämie nach Satz 1 nach dieser landesrechtlichen Regelung. [3]Dies gilt auch, wenn ein System der leistungsbezogenen Bezahlung betrieblich nicht vereinbart ist. [4]Bei der Bemessung für die Entgeltfortzahlung (§ 21) wird die Erfolgsprämie nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den

entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird. [5]*Darüber hinaus bleibt die Zahlung höherer Erfolgsprämien bei Überschreiten vereinbarter Ziele möglich.*

(5) [1]Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. [2]Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. [3]Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

(6) [1]Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. [2]Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. [3]Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, -der Dienstleistungsqualität, -der Kunden-/Bürgerorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgaben-bezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 6:</u>

1. Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr.1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine

Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

2. [1]Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. [2]Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren Dienststelle keine Betriebs -oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

(7) [1]Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. [2]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. [4]Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. [5]Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. [6]Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

<u>Protokollerklärungen zu § 18:</u>

[1]Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen

für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. [2]Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. [1]Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. [2]Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.

4. [nicht besetzt]

§ 18a (VKA)
Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) [1]Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 Abs. 4 Satz 1) kann das in § 18 Abs. 3 geregelte Gesamtvolumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die

Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. [2]Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 Abs. 4 Sätze 1 und 3 bleiben unberührt.

(2) Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. Sofern Teile des in der Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Absatz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 im Folgejahr um diesen Restbetrag.

2. [1]Besteht in einer Dienststelle/in einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. [2]Nummer 1 gilt entsprechend.

(3) Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen der/des Beschäftigten handelt.

Nr. 12 → *Erl. 1*
Jahressonderzahlung

(1) Anstelle des § 19 DienstVO und des § 20 TV-L findet § 20 (VKA) TVöD in Verbindung mit § 1 Absatz 5 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) Anwendung.

§ 20 (VKA)
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) [1]Die Jahressonderzahlung beträgt 85 Prozent des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeld-unschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst

sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. [2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

[Absatz 3 weggefallen]

(2) [1]Bei der Anwendung des § 20 (VKA) Absatz 4 TVöD gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Dienstverhältnis im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung verbracht wurden, als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses (§ 20 (VKA) Absatz 1 TVöD). [2]Mehrere Dienstverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

Erl. 1: geänderte Nummerierung von der Nr. 9 in die Nr. 12 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

(4) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
   a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
   b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V)
Entgelt

(5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

Nr. 13 → *Erl. 1*
Berechnung für die Auszahlung des Entgelts

Ergänzend zu § 24 Absatz 2 TV-L ist § 24 Absatz 2 Buchstabe b) TVöD anzuwenden.

→ *Erl. 1*

Erl. 1: Neu eingefügt m. W. v. 01.01.2026 gem. Art. 1 Nr. 2 d der 112. Änderung der DienstVO. Diese Regelungen treten zu dem Zeitpunkt wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelung durch Tarifvertragsparteien des TVöD (VKA) wirksam wird, dies ist frühestens zum 31.12.2029 kündbar.

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 10 in die Nr. 13 und Neufassung durch die 113. Änd. der DienstVO

§ 24 (VKA)
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

…
(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, gilt hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 15) und aller sonstigen Entgeltbestandteile folgendes:
…
b) Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 entspricht.

Nr. 14 → *Erl. 2*
Erholungsurlaub

Abweichend von § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L beträgt der Urlaubsanspruch nach § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 31 Tage.
→ *Erl. 1*

Anmerkung:1
Diese Regelung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.

Anmerkung 2:
Sollte die Regelung aufgrund der Kündigung der Regelung des § 26 Absatz 1 Satz TVöD außer Kraft treten, gilt ab dem Zeitpunkt des Außerkrafttretens wieder § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L mit der Maßgabe, dass bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch in jedem Jahr 30 Tage beträgt.

Erl. 1: Neu eingefügt m. W. v. 01.01.2027 gem. Art. 1 Nr. 2 e der 112. Änderung der DienstVO. Diese Regelungen treten zu dem Zeitpunkt wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelung durch Tarifvertragsparteien des TVöD (VKA) wirksam wird, dies ist frühestens zum 31.12.2029 kündbar.

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 11 in die Nr. 14 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

§ 26 (VKA)
Erholungsurlaub
[gilt ab 01.01.2027]

(1) .... [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 31 Arbeitstage....

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:
Im Falle der Kündigung gemäß § 39 Abs. 4 Buchst. j gilt ab deren Wirksamwerden Satz 2 in folgender Fassung: „Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage."

Nr. 15 → *Erl. 2*
Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung

§ 29 a (VKA) TVöD ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
Sollte die Regelung aufgrund der Kündigung der Regelung im TVöD (VKA) außer Kraft treten, bleiben die Tauschtage nach § 29 a (VKA) TVöD, die vor dem Zeitpunkt des Außerkrafttretens bereits geltend gemacht wurden, davon unberührt.
→ *Erl. 1*

Erl. 1: eingefügt m. W. v. 01.01.2026 gem. Art. 1 Nr. 2 f der 112. Änderung der DienstVO. Diese Regelungen treten zu dem Zeitpunkt wieder außer Kraft, zu dem eine Kündigung der Regelung durch Tarifvertragsparteien des TVöD (VKA) wirksam wird, dies ist frühestens zum 31.12.2029 kündbar.

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 12 in die Nr. 15 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

§ 29a (VKA)
Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die unter die Besonderen Teile Verwaltung (BT-V), Sparkassen (BT S), Flughäfen (BT-F) und Entsorgung (BT-E) fallen, können bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, einen Teil der ihnen nach § 20 (VKA) zustehenden Jahressonderzahlung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 gewährt werden.
(2) [1]Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). [2]Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieses Wertes ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (VKA) Absatz 2 Satz 1. [3]Die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). [4]Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.
<u>Protokollerklärungen zu Absatz 2:</u>

1. *[1]Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergebende Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. [2]Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. [3]Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). [4]Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die geltend gemachte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.*
2. *[1]Sofern der Gesamtbetrag nach Ziffer 1 Satz 4 die Höhe der Jahressonderzahlung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht. [2]In diesem Fall vermindert sich die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) nur um den Betrag, der dem Wert der Tauschtage gemäß Satz 1 entspricht.*

(3) [1]Die Tauschtage müssen im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung nach Absatz 1 folgt) gewährt werden. [2]Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche

der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [3]Die Beschäftigten sollen dem Arbeitgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen.

(4) [1]Tauschtage, die nicht innerhalb des in Absatz 3 genannten Zeitraums in Anspruch genommen werden, verfallen. [2]Eine finanzielle Abgeltung der Tauschtage ist ausgeschlossen. [3]Können vom Arbeitgeber bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch den Arbeitgeber an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann in dem verbleibenden Zeitraum nach Absatz 3 Satz 1 keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese ansonsten mit Ablauf dieses Kalenderjahres verfallenden Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld; maßgebend ist dabei der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag.

Nr. 16 *→Erl. 1→ Erl. 2→ Erl. 3*

Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) § 2 a der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Regenerationstage, die für das Jahr 2022 nicht gewährt werden können, spätestens am 30. September 2023 verfallen.

(2) Abweichend von § 2a Absatz 3 Satz 1 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) können die Mitarbeiterinnen für das Kalenderjahr 2023 bis zum 28. Februar 2023 in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage).

Erl. 1: Nr. 12 eingefügt durch die 103. Änderung der DienstVO

Erl. 2: geänderte Nummerierung von der Nr. 12 in die Nr. 15 gemäß der 112. Änderung der DienstVO

Erl. 3: geänderte Nummerierung von der Nr. 16 in die Nr. 15 und Neufassung mit Wirkung vom 01.01.2026 durch die 113. Änd. der DienstVO

§ 2a der der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V)
Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) [1]Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:</u>
[1]Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für

mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Der/Die Beschäftigte hat den/ die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. [5]Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. [6]Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) [1]Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). [2]Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 56 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. [3]Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. [4]Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. [5]Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich

festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. [6]Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. [7]Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. [8]Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [9]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. [10]Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:</u>
Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:</u>
Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

<u>Protokollerklärung zu Nr. 1a:</u>
Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

§ 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD (BT-V) Beschäftigte im Erziehungsdienst

[1]Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Tarifgebiet Ost gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können. [2]BeiTeilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. [3]Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als

Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Satz 3:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

Anhang zur Anlage 9

Überleitungsregelungen

Nr. 1 → *Erl. 3, 4*

Regelungen für die Überleitungen am 1. Januar 2017 → *Erl. 1*

Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die

a) als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder,

b) als pädagogische Leitungen bei überregionalen Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder oder

c) als Fachberaterinnen für Tageseinrichtungen

eingesetzt sind und deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes: →*Erl. 1*

1. Die Mitarbeiterinnen sind ab dem 1. Januar 2017 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage C zum TVöD-V (VKA) eingruppiert.

2. [1]Die Mitarbeiterinnen werden am 1. Januar 2017 der Stufe der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet, die ihrer am 31. Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L erreichten Entgeltgruppenstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). [2]Die am 31. Dezember 2016 in dieser Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit nach Nummer 3 Absatz 2 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) angerechnet. [3]Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die nach den Regelungen des TV-L im Dezember 2016 der Endstufe ihrer Entgeltgruppe (Stufe 5) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2016 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2017 der Stufe 6 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum

TVöD-V (VKA) zugeordnet. [4]Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L in der sog. kleinen Entgeltgruppe 9 TV-L der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2016 eine Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2017 der Stufe 5 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. [5]Die Stufenlaufzeit beginnt in der Stufe 5 von neuem. [6]Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2016 nach den Regelungen des TV-L in der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9 der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2016 mindestens eine Stufenlaufzeit von 9 Jahren vollendet hatten, werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 der Stufe 6 zugeordnet. *→Erl. 2*

3. Mit dem Eingruppierungsvorgang nach Nummer 1 entfallen bisher gezahlte Entgeltgruppenzulagen sowie alle als Besitzstand nach den Bestimmungen der ARR-Ü-Konf gewährten Zulagen; dies gilt nicht für die Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf.

4. [1]Ist das ab dem 1. Januar 2017 gemäß Anlage C zum TVöD-V (VKA) zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt, so erhält die Mitarbeiterin für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage. [2]Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage oder zuzüglich bisher gezahlter Besitzstandszulagen. [3]Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt bei der Anwendung des Satzes 2 unberücksichtigt. [4]Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. [5]Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerk-mal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.1.2019 in der Fassung des Beschlusses der Schlichtungskommission vom 3.11.2017 (89. Änderung der DienstVO)

Erl. 2: Nr. 10 Ziff. 2 Satz 6 m.W.v. 1.1.2019 eingefügt gemäß 92. Änderung der DienstVO

Erl.3: Veränderte Nummerierung von Nr. 10 in Nr. 13 gemäß 112. Änderung der DienstVO

Erl.4: Veränderte Nummerierung durch die Neufassung der Anlage 9 gemäß der 113. Änderung der DienstVO

Nr. 2
Regelungen für die Überleitungen am 1. Januar 2019 *→Erl. 1→Erl. 3, 4*

Für die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis

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

gilt Folgendes:

1. Die Mitarbeiterinnen sind ab dem 1. Januar 2019 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) eingruppiert.

2. [1]Die Mitarbeiterinnen werden am 1. Januar 2019 der Stufe der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet, die ihrer am 31. Dezember 2018 nach den Regelungen des TV-L erreichten Entgeltgruppenstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). [2]Die am 31. Dezember 2018 in dieser Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit nach Nummer 3 Absatz 2 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) angerechnet. [3]Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die nach den Regelungen des TV-L im Dezember 2018 der Endstufe ihrer Entgeltgruppe (Stufe 5) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2018 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2019 der Stufe 6 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. [4]Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2018 nach den Regelungen des TV-L in der sog. kleinen Entgeltgruppe 9 TV-L der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2018 eine Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren vollendet hatten, am 1. Januar 2019 der Stufe 5 der Entgeltgruppe gemäß der Anlage C zum TVöD-V (VKA) zugeordnet. [5]Die Stufenlaufzeit beginnt in der Stufe 5 von neuem. [6]Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2018 nach den Regelungen des TV-L in der sogenannten kleinen Entgeltgruppe 9 der Endstufe (Stufe 4) zugeordnet waren und mit Ablauf des 31. Dezember 2018 mindestens eine Stufenlaufzeit von 9 Jahren vollendet hatten, werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 der Stufe 6 zugeordnet. *→ Erl. 2*

3. Mit dem Eingruppierungsvorgang nach Nummer 1 entfallen bisher gezahlte Entgeltgruppenzulagen sowie alle als Besitzstand nach den Bestimmungen der ARR-Ü-Konf gewährten Zulagen; dies gilt nicht für die Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf.

4. [1]Ist das ab dem 1. Januar 2019 gemäß Anlage C zum TVöD-V (VKA) zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt, so erhält die Mitarbeiterin für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage. [2]Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage oder zuzüglich bisher gezahlter Besitzstandszulagen. [3]Eine Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf bleibt bei der Anwendung des Satzes 2 unberücksichtigt. [4]Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. [5]Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.1.2019 in der Fassung des Beschlusses der Schlichtungskommission vom 3.11.2017 (89. Änderung der DienstVO)

Erl. 2: Nr. 11 Ziff. 2 Satz 6 m.W.v. 1.1.2019 eingefügt gemäß 92. Änderung der DienstVO

Erl. 3: veränderte Nummerierung von Nr. 11 in Nummer 14 durch die 112. Änderung der DienstVO

Erl.4: Veränderte Nummerierung durch die Neufassung der Anlage 9 gemäß der 113. Änderung der DienstVO

Nr. 3 → *Erl. 3*
Höhergruppierung auf Antrag zum 1. Juli 2022 → *Erl. 1* → *Erl. 2*

[1]Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11 b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Mitarbeiterinnen nur auf Antrag gemäß § 12 TV-L in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 TV-L in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [3]Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf

den 1. Juli 2022 zurück. [4]Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. [5]Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 17 Absatz 4a Satz 2 TVöD-V entspricht. [6]Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiterinnen erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. [7]Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Nr. 4 → *Erl. 3*
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit und weitere Regelungen → *Erl. 1* → *Erl. 2*

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

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

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.
(4) [1]Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 neu gefasst. [2]Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte bis zum 1. Oktober 2024 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 30. September 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vomhundertsatz:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S9 in Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00

Erl. 1: Nr. 13 und Nr. 14 eingefügt gemäß der 103. Änderung der DienstVO

Erl. 2: Nummerierung von Nr. 13 in Nr. 16 und von Nr. 14 in Nr. 17 geändert durch die 112. Änderung der DienstVO

Erl.3: Veränderte Nummerierung durch die Neufassung der Anlage 9 gemäß der 113. Änderung der DienstVO

Übersicht über die jeweiligen Änderungen der DienstVO zum TVöD und TVöD (BT-V)

83. Änderung vom 8. Sept. 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2016 S. 119)

84. Änderung vom 9. Febr. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2017 S. 30)

86. Änderung vom 8. Mai 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2017 S. 47)

87. Änderung vom 10. Aug. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2017 S. 118)

89. Änderung durch Beschluss der Schlichtungskommission vom 3. Nov. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 01/2018 S. 2)

90. Änderung vom 8. Nov. 2018 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 05/2018 S. 95)

Arbeitsrechtsregelung über eine einmalige Sonderzahlung 2018 vom 8. Nov. 2018 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 05/2018 S. 95

Übersicht über die Änderungen des TVöD und des TVöD (BT-V)

Übernahme von Einzel-Regelungen des TVöD-V (VKA) für pädagogische Fachkräfte in KiTa i.d.F. der Änderungstarifverträge
•Nr. 11 zum TVöD vom 29. April 2016 und
•Nr. 21 zum TVöD – BT-V –
(Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2016 S. 146)

Übernahme von Einzel-Regelungen der Änderungstarifverträge
•Nr. 12 zum TVöD vom 29. April 2016 und
•Nr. 22 zum TVöD – BT-V – vom 29. April 2016
für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen
(Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2017 S. 31)

Übernahme von Einzelregelungen der Änderungstarifverträge
•Nr. 16 zum TVöD vom 18. April 2018
•Nr. 25 zum TVöD-BT-V – vom 18. April 2018 für den Sozial- und Erziehungsdienst
(Kirchl. Amtsbl. Hannover 05/2018 S. 124)

91. Änderung vom 8. Nov. 2018 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 01/2019 S. 2)	Übernahme des § 14 TVöD in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 07.02.2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 01/2019 S. 2)
92. Änderung vom 9. Mai 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70)	Übernahme des § 16 Abs. 2.1, 3.1 und 4.1 TVöD-V (VKA) in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 13 vom 18. April 2018. Inhaltlich vereinbart zwischen der VKA sowie den Gewerkschaften ver.di und dbb
98. Änderung vom 17. Juni 2021 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 50)	Übernahme Änderungen §§ 17, 20 TVöD-V, Entgelterhöhungen
99. Änderung vom 9. September 2021 (Kirchl. Amtsbl. S. 114)	Übernahme Leistungsentgelt §§ 18, 18a TVöD-V (VKA)
103. Änderung vom 24. November 2022 (Kirchl. Amtsbl. S. 79ff)	Übernahme von Einzelregelungen der Änderungstarifverträge •Nr. 19 zum TVöD vom 18. Mai 2022 •Nr. 28 zum TVöD-BT-V – vom 18. Mai 2022 für den Sozial- und Erziehungsdienst (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2022 S. 79)
105. Änderung vom 14. Juni 2023 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2023 S. …)	Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (ARR-Inflationsausgleich)
107. Änderung vom 20. September 2023 (Kirchl. Amtsbl. 2023 S. 100)	Übernahme von Einzelregelungen und Entgelterhöhungen der Änderungstarifverträge •Nr. 29 und 30 zum TVöD-BT-V – vom 14. Juli 2022 und 22. April 2023 für den Sozial- und Erziehungsdienst (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2023 S. 117)
112. Änderung vom 17. September 2025 (Kirchl. Amtsbl. 2025 S. 212)	Übernahme von Einzelregelungen und Entgelterhöhungen der Änderungstarifverträge •Nr. 22 zum TVöD-V (VKA) vom 6. April 2025 •Nr. 32 zum TVöD-BT-V vom 6. April 2025 für den Sozial- und Erziehungsdienst (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2025 S. 212)
113. Änderung vom 11. Juni 2026 (Kirchl. Amtsbl. S. <>)	Neufassung der Anlage 9 DienstVO aufgrund des Wegfalls der durchgeschriebenen Fassungen des TVöD-V zum 01.01.2026

Übersicht über die Änderungen der DienstVO

Die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 65) ist am 1. August 1983 in Kraft getreten. Mit Verweis auf den TV-L und den Pkw-Fahrer TV-L wurde sie zum 1. Januar 2009 neu gefasst.

Die DienstVO wurde geändert und ergänzt durch:

61. Änderung vom 10. Juni 2008 (Kirchl. Amtsbl.Hannover 5/2008 S. 70)

    –Neufassung der DienstVO zum 1.1.2009 mit Verweis auf den TV-L –

(Die 62. Änderung betraf die DienstVO in der bis zum 31.12.2008 geltenden Fassung.)

63. Änderung vom 22. Sept. 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 9/2008 S. 217)

(Die 64. Änderung betraf die DienstVO in der bis zum 31.12.2008 geltenden Fassung.)

65. Änderung vom 26. Jan. 2009 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2009 S. 56)

66. Änderung vom 26. August 2009 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 6/2009 S. 170)

67. Änderung vom 4. November 2009 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 7/2009 S. 223)

68. Änderung vom 1. März 2010 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2010 S. 39)

69. Änderung vom 8. Juni 2010 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2010 S. 67)

70. Änderung vom 20. September 2010 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 6/2010 S. 135)

71. Änderung vom 7. April 2011 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2011 S. 138)

72. Änderung vom 8. Juni 2011 (Kirchl. Amtsbl.Hannover 4/2011 S. 139)

73. Änderung vom 10. Oktober 2011 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 7/2011 S. 253)

74. Änderung vom 10. November 2011 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 7/2011 S. 253)

75. Änderung vom 8. Mai 2012 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2012 S. 123, Berichtigung 6/2012 S. 278)

76. Änderung vom 22. April 2013 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2013 S. 75, Berichtigung 4/2013 S. 122)

Übersicht über die Änderungen des TV-L

Der TV-L vom 12. Oktober 2006 und der Pkw-Fahrer-TV-L vom 12. Oktober 2006 sind für den Geltungsbereich der DienstVO am 1. Januar 2009 in Kraft getreten (61. Änderung der DienstVO).

Die folgenden Änderungstarifverträge zum TV-L und zum Pkw-Fahrer-TV-L wurden für den Geltungsbereich der DienstVO übernommen:

- TV-L vom 12. Okt. 2006 und
- Pkw-Fahrer-TV-L vom 12. Okt. 2006

(Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2008 S. 109)

Änd.-TV Nr. 1 zum TV-L vom 13. März 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1/2009 S. 8)

- Änd.-TV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009 – nur-Entgelttabellen – und
- Änd.-TV Nr. 1 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 1. März2009 – nur Entgelttabelle –

(Kirchl. Amtsbl. Hannover 6/2009 S. 179)

- Änd.-TV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009 und
- Änd.-TV Nr. 1 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 1. März 2009

(Kirchl. Amtsbl. Hannover 7/2009 S. 242)

- Änd.-TV Nr. 3 zum TV-L vom 10. März 2011 und
- Änd.-TV Nr. 2 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 10. März 2011

(Kirchl. Amtsbl. Hannover 7/2011 S. 278)

Änd.-TV Nr. 4 zum TV-L vom 2. Jan. 2012 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2012 S. 138)

Änd.-TV Nr. 5 zum TV-L vom 23. Aug. 2012 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2013 S. 98)

Übersicht über die Änderungen der DienstVO	***Übersicht über die Änderungen des TV-L***
77. Änderung vom 23. September 2013 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 6/2013 S. 179)	• Änd.-TV Nr. 6 zum TV-L vom 12. Dez. 2012, • Änd.-TV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, • Änd.-TV Nr. 3 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 12. Dez. 2012 und • Änd.-TV Nr. 4 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 9. März 2013 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 6/2013 S. 199)
78. Änderung vom 23. Juli 2014 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2014 S. 122)	
79. Änderung vom 25. Februar 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 47)	
80. Änderung vom 25. Februar 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 47)	• Änd.-TV Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015, ~~für den Bereich der Ev. luth. Landeskirche Hannovers mit Ausnahme der ab 1. März 2016 geltenden Entgelttabellen und Entgeltsätze der Anlagen B bis F~~ *(letzter Halbsatz gestrichen durch 82. Änderung der DienstVO)* • Änd.-TV Nr. 5 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 28. März. 2015, ~~für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers mit Ausnahme der ab 1. März 2016 geltenden Entgelttabellen und Entgeltsätze der Anlagen 1 bis 3~~ *(letzter Halbsatz gestrichen durch 82. Änderung der DienstVO)* • TV EntgO-L vom 28. März 2015 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 63)
81. Änderung vom 28. April 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 54)	Änd.-TV Nr. 1 zum TV EntgO-L vom 2. Febr. 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 70)
82. Änderung vom 9. Juni 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2016 S. 90)	Ergänzungen zu folgenden Änderungstarifverträgen • Änd.-TV Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015, • Änd.-TV Nr. 5 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 28. März. 2015, (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2016 S. 97)
83. Änderung vom 8. Sept. 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2016 S. 119)	Übernahme von einzelnen Regelungen des TVöD-V (VKA) für pädagogische Fachkräfte in KiTa i.d.F. der Änderungstarifverträge • Nr. 11 zum TVöD vom 29. April 2016 und • Nr. 21 zum TVöD – BT-V – (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2016 S. 146)
84. Änderung vom 9. Febr. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2017 S. 30)	Übernahme von einzelnen Regelungen der Änderungstarifverträge • Nr. 12 zum TVöD vom 29. April 2016 und • Nr. 22 zum TVöD – BT-V – vom 29. April 2016 für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2017 S. 31)
85. Änderung vom 8. Mai 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2017 S. 47)	
86. Änderung vom 8. Mai 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 3/2017 S. 47)	
87. Änderung vom 10. August 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 4/2017 S. 118)	

Übersicht über die Änderungen der DienstVO	Übersicht über die Änderungen des TV-L
88. Änderung vom 18. Sept. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 05/2017 S. 152)	• Änd.-TV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Febr. 2017, • Änd.-TV Nr. 6 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 17. Febr. 2017, • Änd.-TV Nr. 2 zum TV EntgO-L vom 17. Febr. 2017, (Kirchl. Amtsbl. Hannover 05/2017 S. 165)
89. Änderung durch Beschluss der Schlichtungskommission vom 3. Nov. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 01/2018 S. 2)	
90. Änderung vom 8. Nov. 2018 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 05/2018 S. 95)	Übernahme von einzelnen Regelungen der Änderungstarifverträge • Nr. 16 zum TVöD vom 18. April 2018 und • Nr. 25 zum TVöD – BT-V – vom 18. April 2018 für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2018 S. 125)
91. Änderung vom 8. Nov. 2018 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 01/2019 S. 2)	Übernahme des § 14 TVöD in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 07.02.2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 01/2019 S. 2)
92. Änderung vom 9. Mai 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70)	Übernahme des § 16 Abs. 2.1, 3.1 und 4.1 TVöD-V (VKA)
93. Änderung vom 12. Dezember 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2020 S. 2)	• Änd.-TV Nr. 11 zum TV-L vom 02.03. 2019, • Änd.-TV Nr. 7 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 02.03.2019, (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2020 S. 32)
Hinweis *Kirchl. Amtsbl.:* *Konföderation: Bekanntmachung des ADK-Beschlusses)*	*Hinweis* *Kirchl. Amtsbl.:* *Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, 2. Verfügungen: Bekanntmachung von Tarifverträgen*
94. Änderung vom 23. April 2020 (Kirchl. Amtsbl. 2020 S. 103)	
95. Änderung vom 9. Juli 2020 (Kirchl. Amtsbl. 2020 S. 107)	
96. Änderung vom 10. Dezember 2020 (Kirchl. Amtsbl. 2020 S. 175)	
97. Änderung vom 10. Dezember 2020 (Kirchl. Amtsbl. 2021 S. 3)	
98. Änderung vom 17. Juni 2021 (Kirchl. Amtsbl. 2021 S. 50)	
99. Änderung vom 9. September 2021 (Kirchl. Amtsbl. 2021 S. 114)	
100. Änderung vom 2. Dezember 2021 (Kirchl. Amtsbl. 2021 S. 131)	
101. Änderung vom 16. Februar 2022 (Kirchl. Amtsbl. 2022 S. 75)	
102. Änderung vom 8. September 2022 (Kirchl. Amtsbl. 2022 S. 76)	
103. Änderung vom 24. November 2022 (Kirchl. Amtsbl. 2022 S. 79)	
104. Änderung vom 8. September 2022 (Kirchl. Amtsbl. 2023 S. 27)	

105. Änderung vom 14. Juni 2023 (Kirchl. Amtsbl. 2023 S. 71)

106. Änderung vom 20. September 2023 (Kirchl. Amtsbl. 2023 S. 99)

107. Änderung vom 20. September 2023 (Kirchl. Amtsbl. 2023, S. 100)

108. Änderung vom 26. Januar 2024 (Kirchl. Amtsbl. 2024 S. 95)

109. Änderung vom 13. Juni 2024 (Kirchl. Amtsbl. 2025 S. 3)

110. Änderung vom 13. Juni 2024 (Kirchl. Amtsbl. 2025 S. 4)

111. Änderung vom 4. Dezember 2024 (Kirchl. Amtsbl. 2025 S. 14)

112. Änderung vom 17. September 2025 (Kirchl. Amtsbl. S. 212)

113. Änderung vom 11.06.2026 (Kirchl. Amtsbl. S. <>)

Dienstvertragsordnung

DienstVO –

vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1983 S. 65)

zuletzt geändert (bezogen auf den TV EntgO-L) durch die **97. Änderung** der DienstVO vom 10. Dezember 2020 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2021, S. 3)

…

§ 28a
TV EntgO-L *→Erl. 1*

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

Erl. 1: § 28a eingefügt m.W.v. 01.04.2016 durch § 1 Nr. 7 der 80. Änderung der DienstVO

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

Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder

TV EntgO-L

vom 28. März 2015 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2016 S. 63)

zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag **Nr. 3** zum TV EntgOL vom 2. März 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2021, S. 15)

nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die unter den Geltungsbereich des § 44 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen.

§ 2
Maßgaben zum TV-L und zum TVÜ-Länder

(1) Für die Eingruppierung der Lehrkräfte gilt der TV-L mit den Maßgaben in Abschnitt II.

(2) ...

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

(vgl. § 15 Abs. 1a, Abs. 3 Satz 3 und Abs. 7a sowie § 22b ARR-Ü-Konf)

Abschnitt II
Maßgaben zum TV-L

§ 3
Maßgaben zu § 12 TV-L
–Eingruppierung –

§ 12 TV-L gilt in folgender Fassung:

„§ 12
Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung der Lehrkraft richtet sich nach den Eingruppierungsregelungen der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L). [2]Die Lehrkraft erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert ist. [3]Die Lehrkraft ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich für die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit aus den Eingruppierungsregelungen ergibt.

(2) Die Entgeltgruppe der Lehrkraft ist im Arbeitsvertrag anzugeben."

§ 4
Maßgaben zu § 13 TV-L
– Eingruppierung in besonderen Fällen –

§ 13 TV-L findet keine Anwendung.

§ 5
Maßgaben zu § 14 TV-L
– Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit –

§ 14 TV-L gilt in folgender Fassung:

„§ 14
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird einer unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen – stünde sie im Beamtenverhältnis – für die Zahlung einer Zulage nach dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für

die Lehrkraft bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte."

(noch § 28a DienstVO)

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

a) Die Nummern 2 und 3 sind mit folgender Maßgabe anzuwenden:
Das Datum „1. August 2015" wird jeweils durch das Datum „1. April 2016" ersetzt.

b) Nummer 4 TV EntgO-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
Das Datum „1. März 2009" wird durch das Datum „1. September 2009" ersetzt und das Datum „1. August 2015" durch das Datum „1. April 2016".

§ 6
Maßgaben zu § 16 TV-L
– Stufen der Entgelttabelle –

(1) § 16 Absatz 1 Satz 2 TV-L und § 16 Absatz 3 Satz 2 TV-L gelten mit der Maßgabe, dass Entgeltordnung im Sinne der Vorschrift die Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) ist.

(2) § 16 Absätze 2 und 3 gelten mit folgenden Maßgaben:

1. Bei Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 2 TVL gilt:
[1]Für ab 1. April 2011 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 4 Satz 1 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet. [2]Die Nr. 3 der Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2 TV-L bleibt unberührt.

2. *(gestrichen)*

3. Für ab 1. August 2015 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) gilt § 16 Absatz 2 Satz 3 TV-L in folgender Fassung:

   „Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens sieben Jahren – in Stufe 3."

4. Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 TVL gilt:
[1]Für ab 1. März 2009 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet. [2]Für ab 1. August 2015 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltord-nung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgOL) beträgt die Stufenlaufzeit in Stufe 1 zwei Jahre und in Stufe 2 fünf Jahre.

§ 7
Maßgaben zu § 17 TVL

(vgl. § 15 Abs. 1a, Abs. 3 Satz 3 und Abs. 7a ARR-Ü-Konf sowie § 22b ARR-Ü-Konf)

– Allgemeine Regelungen zu den Stufen –

Die Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TVL gilt in folgender Fassung:

„Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz:

[1]Für nachstehend aufgeführte Lehrkräfte im Sinne der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgOL) gelten folgende Höhergruppierungen nicht als „Höhergruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe":
- Lehrkräfte nach Abschnitt 1 von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 1 von der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 13,
- Lehrkräfte nach Abschnitt 2 Ziffer 2 von der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 12,

[2]Satz 1 findet keine Anwendung bei einer Höhergruppierung, die aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung Lehrkräfte auf Antrag gemäß § 29a Absatz 3 und 4 *TVÜ-Länder (im Geltungsbereich der DienstVO: § 22b Absatz 3 und 4 ARR-Ü-Konf)* in der Fassung des § 11 TV EntgOL erfolgt. [3]Hat die Lehrkraft nach der Überleitung in die Entgeltordnung Lehrkräfte einen Antrag nach § 29a Absatz 3 TVÜ-Länder in der Fassung des § 11 TV EntgOL *(im Geltungsbereich der DienstVO: § 22b Absatz 3 ARR-Ü-Konf)* nicht gestellt, gilt im Falle einer späteren Höhergruppierung die bisherige Entgeltgruppe (Protokollerklärung zu § 29a Absatz 2 Satz 1 und 2 TVÜ-Länder in der Fassung des § 11 TV EntgOL) *(im Geltungsbereich der DienstVO: Anmerkung zu § 22b Absatz 2 Satz 1 und 2 ARR-Ü-Konf)* als Entgeltgruppe nach Satz 1, von der aus die Höhergruppierung erfolgt

§ 8
– (gestrichen)

Abschnitt III
Maßgaben zum TVÜLänder

…

Abschnitt IV
Schlussvorschriften

Übersicht über die Änderungen der DienstVO	***Übersicht über die Änderungen des TV EntgO-L***
80. Änderung vom 25. Februar 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 47)	Übernahme des TV EntgO-L zum 1. April 2016 für den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung; TV EntgO-L vom 28. März 2015 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 63)
81. Änderung vom 28. April 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 S. 54)	Änd.-TV Nr. 1 zum TV EntgOL vom 2. Febr. 2016 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2/2016 2016 S. 70)
88. Änderung vom 18. Sept. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2017 S. 152)	Änd.-TV Nr. 2 zum TV EntgO-L vom 17. Febr. 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 5/2017 S. 165)
97. Änderung vom 10.12.2020 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2021 S. 3)	Änd.-TV Nr. 3 zum TV EntgO-L vom 2. März 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2021 S. 15)

Hinweis
Kirchl. Amtsbl.:
Konföderation: Bekanntmachung des ADK-Beschlusses)

Hinweis
Kirchl. Amtsbl.:
Ev.-luth. LK Hannovers, 2. Verfügungen: Bekanntmachung von Tarifverträgen