

# Dienstvertragsordnung (DienstVO)

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

in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2000  
(Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 161, 2001 S. 32),

zuletzt geändert durch die [54. Änderung der DienstVO](#)  
vom 16. September 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172)

**Stand: 30. Oktober 2004**

---

## Inhaltsübersicht

### I. Abschnitt Allgemeines

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
- § 2a Vergütungsstarifverträge, Lohnstarifverträge
- § 2b Zuwendungsstarifverträge, Urlaubsgeldtarifverträge
- § 2c Besondere Regelung zur Arbeitszeit
- § 3 Grundlegende Pflichten
- § 4 Kirchlicher Dienst
- § 4a Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz

### II. Abschnitt Angestellte

#### 1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT

- § 4b Aufhebung von Ausnahmen
- § 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 6 Probezeit
- § 7 Gelöbnis
- § 8 Schweigepflicht
- § 8a Nebentätigkeit
- § 9 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 10 Arbeitszeit, Überstunden

- § 11 Beschäftigungszeit
- § 12 Eingruppierung
- § 13 Bewährungsaufstieg
- § 13a Vergütung bei kurzfristiger Beschäftigung
- § 14 Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen
- § 15 Inselzulage
- § 16 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 16a (weggefallen)
- § 16b Jubiläumsszuwendung
- § 17 Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
- § 18 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 18a Entgeltumwandlung
- § 18b Erholungsurlaub
- § 19 Arbeitsbefreiung
- § 20 Außerordentliche Kündigung
- § 20a Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 21 Ausschlussfrist

#### 2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des BAT

- § 22 Zuwendung
- § 23 Urlaubsgeld

### III. Abschnitt Arbeiter

#### 1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb

- § 23a Aufhebung von Ausnahmen
- § 24 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 25 Beschäftigungszeit
- § 26 Gelöbnis
- § 26a Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 27 Schweigepflicht
- § 28 Arbeitszeit, Überstunden
- § 29 Inselzulage
- § 29a Lohn bei kurzfristiger Beschäftigung
- § 30 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 31 Arbeitsbefreiung
- § 32 Sozialzuschlag

- § 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 33a Entgeltumwandlung
- § 33b Jubiläumszuwendung
- § 33c Erfüllung des Urlaubsanspruchs
- § 34 Außerordentliche Kündigung
- § 34a Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 35 Ausschlussfrist
- § 36 Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

**2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des MTArb**

- § 37 Zuwendung
- § 38 Urlaubsgeld

**IV. Abschnitt**

**Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter**

- §§ 39, 40 (weggefallen)*
- § 41 Nachweispflichten
- §§ 42 - 43 (weggefallen)*
- § 44 Vergütungen und Löhne für geringfügig Beschäftigte
- § 45 Einzelvergütung für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker
- §§ 46 - 50 (weggefallen)*
- § 51 Fahrkostenzuschuss
- §§ 52 - 55 (weggefallen)*

**V. Abschnitt  
Notlage**

- § 56 Notlagenregelung

**VI. Abschnitt**

**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 57 Anwendung der AVR-DW
- § 58 Anpassung der Dienstverträge
- § 59 (weggefallen)*
- § 60 In-Kraft-Treten
- § 61 Außer-Kraft-Treten

**Anlagen**

- Anlage 1 Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale
- Anlage 2 Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte, die Bezüge nach dem MTArb erhalten
- Anlage 3 Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen
- Anlagen 4a, 4b (weggefallen)*
- Anlage 5 Dienstvertrag für Angestellte (Muster)
- Anlage 5a Nachtrag zum Dienstvertrag für Angestellte (Muster)
- Anlage 6 Dienstvertrag für Arbeiter (Muster)
- Anlage 6a Nachtrag zum Dienstvertrag für Arbeiter (Muster)
- Anlagen 7a, 7a-1, 7b, 7b-1 (weggefallen)*
- Anlage 8 Dienstvertrag für Mitarbeiter nach den AVR-DW (Muster)
- Anlage 8a Nachtrag zum Dienstvertrag für Mitarbeiter nach den AVR-DW (Muster)
- Anlage 9 Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen
- Anlage 10 Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
- Anlage 11 Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen

---

**Dienstvertragsordnung**

**I. Abschnitt  
Allgemeines**

Vorbemerkung:

Die in dieser Dienstvertragsordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer. <sup>1 2</sup> → *Erl. 1*

---

<sup>1)</sup> Vgl. dazu: [G 4/1991 - Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Sprache](#)

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiter anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. Anstellungsträger im Sinne dieser Dienstvertragsordnung sind die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. →Erl. 1

(2) (weggefallen) →Erl. 1

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

(4) 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.

(5) 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.

<sup>2)</sup> Vgl. dazu: K 13/1995 - Gleichstellung von Frauen und Männern in der Rechtssprache

## § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen <sup>3 4</sup> →Erl. 1

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Angestellten sind die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist. →Erl. 2

(2) Auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist. →Erl. 7

(3) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung – geringfügig beschäftigt sind, sind für Angestellte die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages nach Maßgabe des II. Abschnitts, für Arbeiter die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder nach Maßgabe des III. Abschnitts anzuwenden, soweit im IV. Abschnitt nicht etwas anderes geregelt ist. →Erl. 8

(4) Bei den Mitarbeitern, die Arbeiten nach § 272 SGB III verrichten, können für Angestellte die Vergütung nach § 26 BAT sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen und für Arbeiter der Lohn nach § 21 MTArb, der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen um höchstens 20 v.H. der tariflichen Leistungen für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn die Förderung der Maßnahme nicht zu 100 v.H. erfolgt und andere Mittel zur Aufstockung nicht zur Verfügung stehen. →Erl. 3

<sup>3)</sup> Vgl. dazu: G 24/1994 - Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an teilzeitbeschäftigte Angestellte und Arbeiter

<sup>4)</sup> Vgl. dazu: G 12/1986 Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BerZGG)

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

(6) Der Bundes-Angestelltentarifvertrag und der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder werden in den amtlichen Verkündungsblättern der beteiligten Kirchen abgedruckt; sie können auch auszugsweise abgedruckt werden.

Mit Zustimmung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission kann vom Abdruck abgesehen oder nur die Fundstelle veröffentlicht werden.  
→Erl. 4

(7) Die Regelungen über die Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ergeben sich aus der Anlage 9. →Erl. 5

(8) Die Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ergibt sich aus Anlage 10. →Erl. 6

(9) Die Regelung für Angestellte, 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 11. →Erl. 9

(10) Bei den Dienstverhältnissen mit Mitarbeitern in Diakonie- und Sozialstationen kann von den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder und den zusätzlichen Regelungen nach Maßgabe der Anlage 3 bis zum 30. Juni 2008 abgewichen werden. Für Dienstvereinbarungen nach Anlage 3, die vor dem 1. Juli 2008 wirksam werden, gilt die Anlage 3 weiter. →Erl. 10

---

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.7.1996 i.d.F. nach § 1 Nr. 1a der 30. Änderung

Erl. 2: Abs. 1 geändert und Abs. 3a eingefügt m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 2 der 15. Änderung

Erl. 3: früherer Abs. 4 m.W.v. 1.7.1996 aufgehoben durch § 1 Nr. 1d der 30. Änderung, derzeitiger Abs. 4 m.W.v. 1.7.2003 eingefügt durch § 1 Nr. 1a der 49. Änderung

Erl. 4: Abs. 6 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 1. Änderung

Erl. 5: Abs. 7 m.W.v. 2.11.1996 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 31. Änderung

Erl. 6: Abs. 8 m.W.v. 1.8.1990 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 12. Änderung

Erl. 7: Abs. 2 m.W.v. 1.3.1996 i.d.F. nach § 1 Nr. 1b der 30. Änderung

---

Erl. 8: Abs. 3 neugefasst m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 1 der 41. Änderung, geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 1 der 48. Änderung

Erl. 9: Abs. 9 m.W.v. 1.10.2000 angefügt durch § 1 Nr. 1 der 41. Änderung

Erl. 10: Abs. 10 m.W.v. 1.7.2003 angefügt durch § 1 Nr. 1b der 49. Änderung

## § 2a Vergütungstarifverträge, Lohntarifverträge →Erl. 1

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 32 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Monatslohntarifvertrag Nr. 2 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder vom 5. Mai 1998 (Erhöhung der Vergütungen und Löhne um 1,5 v.H.) werden am 1. Juli 1998 wirksam.

Die Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 1998 fortbesteht, erhalten als Ausgleich für nicht gezahlte Vergütung bzw. nicht gezahlten Lohn einen zusätzlichen Erholungsurlaubstag im Jahre 1998.

---

Erl. 1: § 2a m.W.v. 1.7.1998 eingefügt durch § 1 der 38. Änderung

## § 2b Zuwendungstarifverträge, Urlaubsgeldtarifverträge →Erl. 1

(1) Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgesprochenen Kündigungen der Tarifverträge über eine Zuwendung und der Tarifverträge über ein Urlaubsgeld sowie die ergänzenden Regelungen des Landes Niedersachsen zur Zahlung einer Zuwendung werden wirksam.

(2) Die Kündigung der jeweiligen Tarifverträge ist für ein Dienstverhältnis, das am 31. März 2004 bestanden hat und über den 1. April 2004 fortbesteht, unbeachtlich. Insoweit gelten die bisherigen Regelungen fort.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für ein Dienstverhältnis, das nach dem 31. März 2004 im unmittelbaren Anschluss an ein bestehendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung begründet wird, wenn das zuvor bestehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bereits am 31. März 2004 bestanden hat oder mehrere vorhergehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse zu Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung ununterbrochen bis zu diesem Zeitpunkt zurückreichen.

---

Erl. 1: § 2b m.W.v. 1.4.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 52. Änderung

## § 2c Besondere Regelung zur Arbeitszeit →Erl. 1

(1) Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgesprochenen Kündigungen der Arbeitszeitvorschriften im Bundes-Angestelltentarifvertrag und im Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder werden wirksam.

(2) Die Kündigung der jeweiligen Arbeitszeitvorschriften ist für ein über den 31. Oktober 2004 hinaus bestehendes Dienstverhältnis unbeachtlich. Insoweit gelten die bisherigen Regelungen fort.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für ein Dienstverhältnis, das nach dem 31. Oktober 2004 im unmittelbaren Anschluss an ein bestehendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung begründet wird, wenn das zuvor bestehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bereits am 31. Oktober 2004 bestanden hat oder mehrere vorhergehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse zu Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung ununterbrochen bis zu diesem Zeitpunkt zurückreichen.

---

*Erl. 1: § 2c m.W.v. 1.11.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 54. Änderung*

## § 3 Grundlegende Pflichten

(1) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der beteiligten Kirchen gebunden. Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(2) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben.<sup>5</sup>  
→Erl. 1

(3) Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt

---

<sup>5)</sup> Vgl. dazu: G 23/1984 - Erklärung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zu § 3 Abs. 2 DienstVO

oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. →Erl. 1

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

---

*Erl. 1: Abs. 2 geändert und Abs. 3 eingefügt m.W.v. 1.1.1991 durch § 1 Nr. 2 der 10. Änderung*

## § 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 Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und 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.

## § 4a →Erl. 1, 2 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.

---

*Erl. 1: § 4a m.W.v. 1.2.2001 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 43. Änderung*

---

*Erl. 2: ursprünglich wurde als § 4a der spätere § 4b eingefügt  
(s. Erl. 1 zu § 4b)*

## **II. Abschnitt Angestellte** →Erl. 1

---

*Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.4.1991 geändert durch § 1 Nr. 3 der 15. Änderung*

### **1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT**

#### **§ 4b** →Erl. 1 **Aufhebung von Ausnahmen**

§ 3 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. § 3 Buchst. d BAT ist nicht anzuwenden.

Für die Angestellten, die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach Kapitel 3 Abschnitt 1 SGB II verrichten, gelten die Regelungen des BAT und der ergänzenden Tarifverträge mit der Maßgabe, dass die Vergütung nach § 26 BAT sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen bis zu der Höhe vermindert werden können, in der eine Förderung der Maßnahme erfolgt, wenn andere Mittel nicht zur Verfügung stehen. →Erl. 2

2. § 3 Buchst. g BAT ist nur auf Lehrbeauftragte anzuwenden. § 1 Abs. 2 des 31. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 18. Oktober 1973 ist nicht anzuwenden.

---

*Erl. 1: als § 4a m.W.v. 5.3.1986 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 2. Änderung, m.W.v. 1.2.2001 geändert in § 4b gem. § 1 Nr. 2 der 43. Änderung*

*Erl. 2: § 4b Nr. 1 m.W.v. 1.1.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 53. Änderung, angepasst m.W.v. 1.1.2005 gem. § 1 Nr. 2 der 54. Änderung*

## **§ 5 Dienstvertrag<sup>6 7 8 9</sup>, Nachtrag zum Dienstvertrag** →Erl. 1

§ 4 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5a abzuschließen. Bei Höhergruppierungen aus Anlass des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs kann auf den Abschluss eines Nachtrages zum Dienstvertrag verzichtet werden; in diesen Fällen ist dem Mitarbeiter die Höhergruppierung schriftlich mitzuteilen. →Erl. 1, 2
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzu leisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

---

*Erl. 1: Die Überschrift und Nr. 1 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 1. Änderung*

*Erl. 2: Satz 2 angefügt m.W.v. 1.7.2003 durch § 1 Nr. 3 der 49. Änderung*

## **§ 6 Probezeit**

§ 5 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

---

<sup>6)</sup> Vgl. dazu: G 10/1996 - Abschluß und Unterzeichnung von Dienstverträgen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

<sup>7)</sup> Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

<sup>8)</sup> Vgl. dazu: G 22/1989 Zusatzvereinbarungen in den Dienstverträgen mit Mitarbeitern, deren Planstellen ganz oder teilweise von außerkirchlichen Stellen finanziert werden

<sup>9)</sup> Vgl. dazu: K 14/1995 - Dienstvertragsmuster für katechetische Lehrkräfte  
Vgl. dazu: K 6/1998 - Vergütung der katechetischen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

## § 7 Gelöbnis

Anstelle des § 6 BAT wird bestimmt:

Der Angestellte hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis<sup>10</sup> vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Angestellten zu unterschreiben ist.

## § 8 Schweigepflicht<sup>11</sup>

Anstelle des § 9 Abs. 1 und 4 BAT wird bestimmt:

Der Angestellte hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

## § 8a <sup>→Erl. 1</sup> Nebentätigkeit<sup>12</sup>

§ 11 BAT ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Genehmigung einer Nebentätigkeit an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Anstellungsträger tritt.

---

*Erl. 1: § 8a m.W.v. 1.7.1993 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 20. Änderung*

## § 9 Versetzung, Abordnung, Zuweisung <sup>→Erl. 1</sup>

Anstelle des § 12 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

---

<sup>10)</sup> Vgl. dazu: G 13/1996 - Einführung und Gelöbnis kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

<sup>11)</sup> Vgl. dazu: G 1/1986 - Vernehmungen und Durchsuchungen in strafrechtlichen Verfahren

<sup>12)</sup> Vgl. dazu: G 26/1993 - Genehmigung von Nebentätigkeiten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen

---

*Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 3 der 41. Änderung*

## § 10 Arbeitszeit<sup>13 14</sup>, Überstunden

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und 3, Unterabs. 3, des § 16 Abs. 1 und der §§ 16a Abs. 2 und 17 Abs. 2 und 5 BAT wird bestimmt: <sup>→Erl. 1</sup>

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. Angestellte, 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. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. 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. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen. <sup>→Erl. 2</sup>
4. Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden. <sup>→Erl. 3</sup>

---

*Erl. 1: 1. Halbsatz m.W.v. 1.10.2000 i.d.F. nach § 1 Nr. 4a der 41. Änderung .*

*Erl. 2: Nummer 3 Satz 1 m.W.v. 1.1.1988 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 5. Änderung*

---

<sup>13)</sup> Vgl. dazu: G 4/1989 - Verkürzung der Arbeitszeit für Angestellte und Arbeiter im kirchlichen Dienst

<sup>14)</sup> Vgl. dazu: G 30/1993 - Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen

---

*Erl. 3: Nr. 4 Sätze 2 bis 4 und Nr. 5 m.W.v. 1.10.2000 aufgehoben durch § 1 Nr. 4b und c der 41. Änderung*

**§ 11 →Erl. 1**  
**Beschäftigungszeit** <sup>15</sup>

§ 19 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4). →Erl. 2

---

*Erl. 1: § 11 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 27. Änderung, zuletzt geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 2 der 48. Änderung*

*Erl. 2: Geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.  
(§ 4 Abs. 1 des 77. Tarifvertrages zur Änderung des BAT vom 29.10.2001)*

*§ 11a →Erl. 1*  
*(weggefallen)*

---

*Erl. 1: § 11a - Dienstzeit: eingefügt m.W.v. 1.1.1991 durch § 1 Nr. 3 der 17. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.5.1994 durch § 1 Nr. 3 der 27. Änderung*

**§ 12 →Erl. 1**  
**Eingruppierung** <sup>16 17 18</sup>

§ 22 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

---

<sup>15)</sup> Vgl. dazu: K 5/1991 - Anrechnung von Beschäftigungs- und/oder Dienstzeiten bei einem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus familiären Gründen

<sup>16)</sup> Vgl. dazu: G 13/1993 - Eingruppierung der Angestellten im Erziehungsdienst

<sup>17)</sup> Vgl. dazu: K 1/1997 – Eingruppierung von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen in Ehe- und Lebensberatungsstellen

<sup>18)</sup> Vgl. dazu: K 6/1998 – Vergütung der katechetischen Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

2. Die Protokollnotiz Nr. 11 zu Teil II Abschnitt G der Anlage 1a zum BAT in der Fassung des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1a zum BAT vom 24. April 1991 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorgerbewahrende Tätigkeit gilt. →Erl. 2

3. Die Eingruppierungsmerkmale für Logopäden des Teils II Abschnitt D der Anlage 1a zum BAT sind auch auf die Dienstverhältnisse der Sprachtherapeuten anzuwenden. →Erl. 3

---

*Erl. 1: § 12 m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 17. Änderung*

*Erl. 2: Nr. 2 angefügt m.W.v. 1.1.1993 durch § 1 Nr. 4 der 17. Änderung*

*Erl. 3: Nr. 3 angefügt m.W.v. 1.7.1995 durch § 1 Nr. 1 der 28. Änderung*

**§ 13 →Erl. 1**  
**Bewährungsaufstieg**

§ 23a BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Angestellte, die ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen \* gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen, nehmen am Bewährungsaufstieg teil.

---

*Erl. 1: § 13 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 27. Änderung*

**§ 13a →Erl. 1**  
**Vergütung bei kurzfristiger Beschäftigung**

Für Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die nach den Sonderregelungen 2 y zum BAT angestellt sind, gilt Folgendes, wenn das jeweilige Dienstverhältnis auf nicht mehr als 7 Tage befristet ist:

1. Die §§ 26 bis 34 BAT finden keine Anwendung.
2. Die Vergütung bemisst sich nach den Stundenvergütungen gemäß § 35 Abs. 3 BAT der für die auszuübende Tätigkeit nach § 12 i.V.m. § 22 BAT maßgebenden Vergütungsgruppe.

§ 45 bleibt unberührt.

---

*Erl. 1: § 13a m.W.v. 30.10.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 3 der 54. Änderung, die Regelung ist vorerst **befristet bis 31.12.2006***

**§ 14 →Erl. 1**  
**Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen**

§ 29 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:



Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist Ortszuschlag neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in Satz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag auch auf die nicht Anspruchsberechtigten ergeben würde. Eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst (§ 4) ist Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des Ortszuschlagsrechtes. Die Regelungen der Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei der Gewährung vergleichbarer Leistungen im Sinne des § 29 BAT.

*Erl. 1: § 14 m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 6 der 41. Änderung*

### **§ 15 Inselzulage**

§ 33 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

### **§ 16 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit**

§ 35 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f und Abs. 2 bis 5 BAT ist nur auf Angestellte im ambulanten Pflegedienst, auf Angestellte in Heimen und auf Angestellte in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 10 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

### **§ 16a** →Erl. 1 (weggefallen)

*Erl. 1: § 16a - Auszahlung der Bezüge: eingefügt m.W.v. 1.10.1997 gemäß § 1 Nr. 1 der 33. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2003 durch § 1 Nr. 1 der 50. Änderung*

### **§ 16b** →Erl. 1 **Jubiläumszuwendung**

§ 39 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 39 Abs. 1 Satz 1 BAT sind auch die vor dem 1. Januar 2002 im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.

*(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)*

*Erl. 1: § 16b eingefügt m.W.v. 1.10.2000 gemäß § 1 Nr. 7 der 41. Änderung, geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 3 der 48. Änderung*

### **§ 17 Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen**

§ 43 BAT ist nicht anzuwenden.

### **§ 18 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Anstelle des § 46 BAT wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen. Satz 1 gilt nicht für Dienstverhältnisse, die unter § 13a fallen. →Erl. 1

[19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

*Erl. 1: Satz 2 angefügt m.W.v. 30.10.2004 durch § 1 Nr. 4 der 54. Änderung, die Regelung ist vorerst **befristet bis 31.12.2006***

- 19) Vgl. dazu: G 26/1970 – Durchführung der Zusatzversorgung
- 20) Vgl. dazu: G 30/1971 – Durchführung der Zusatzversorgung
- 21) Vgl. dazu: G 26/1975 – Durchführung der Zusatzversorgung (Pauschalierung der Lohnsteuer)
- 22) Vgl. dazu: G 4/1990 – Durchführung der Zusatzversorgung (Pauschalierung der Lohnsteuer)
- 23) Vgl. dazu: G 8/1996 – Zusatzversorgung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
- 24) Vgl. dazu: G 4/1997 – Zusatzversicherungspflicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Förderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz, dem Bundessozialhilfegesetz oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden
- 25) Vgl. dazu: G 9/1997 – Zusatzversorgung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
- 26) Vgl. dazu: G 8/1987 – Versicherungspflicht in der Zusatzversicherung
- 27) Vgl. dazu: G 23/2003 – Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen der Umgestaltung der Zusatzversorgung

*(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)*

## § 18a →Erl. 1, 2 Entgeltumwandlung<sup>28</sup>

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

Die Entgeltumwandlung wird

- für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bei der VERKA Kirchliche Pensionskasse VVaG,
  - 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.

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

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.

---

Erl. 1: § 18a m.W.v. 1.1.2002 eingefügt durch. § 1 Nr. 1 der 47. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 18a der spätere § 18b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 18b)

## § 18b →Erl. 1 Erholungsurlaub

Anstelle des § 47 Abs. 7 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

---

<sup>28)</sup> Vgl. dazu: G 4/2003 – Entgeltumwandlung für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

---

Erl. 1: als § 18a m.W.v. 1.7.2001 eingefügt durch § 1 Nr. 1 der 44. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.1.2002 gem. § 1 Nr. 2 der 47. Änderung

## § 19 Arbeitsbefreiung

§ 52 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Angestellte erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung 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.
2. Der Angestellte kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z.B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag<sup>29</sup>, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten. →Erl. 2
3. Der Angestellte erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für einen Arbeitstag
  - a) bei seiner kirchlichen Trauung,
  - b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung seines Kindes.Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. →Erl. 1

---

Erl. 1: Nummer 3 angefügt m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 32. Änderung

Erl. 2: Nummer 2 m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 8 der 41. Änderung

## § 20 →Erl. 1 Außerordentliche Kündigung

§ 54 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

---

<sup>29)</sup> Vgl. dazu: G 9/2003 - Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für die Teilnahme am Ökumenischen Kirchentag vom 28. Mai - 2. Juni 2003 in Berlin

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

---

*Erl. 1: § 20 m.W.v. 30.4.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 11. Änderung*

### **§ 20a** →*Erl. 1, 2*

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

§ 60 Abs. 2 und 3 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

---

*Erl. 1: § 20a eingefügt m.W.v. 1.10.2000 gemäß § 1 Nr. 9 der 41. Änderung*

*Erl. 2: ursprünglich wurde als § 20a der spätere § 20b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 20b)*

*§ 20b* →*Erl. 1*  
(weggefallen)

---

*Erl. 1: als § 20a - Auszahlung des Übergangsgeldes: eingefügt m.W.v. 1.10.1997 gemäß § 1 Nr. 2 der 33. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 10 der 41. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2003 durch § 1 Nr. 2 der 50. Änderung*

### **§ 21**

#### **Ausschlussfrist**

§ 70 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr. →*Erl. 1*

---

*Erl. 1: § 21 m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 29. Änderung*

## **2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des BAT**

### **§ 22**

#### **Zuwendung**

(1) Der Dienst bei kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes anwenden, gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte.

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

21

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte gelten Dienstverhältnisse bei Anstellungsträgern im Sinne des § 1 Abs. 1 sowie bei den in Absatz 1 genannten Einrichtungen.

(3) § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte ist nicht anzuwenden, wenn der Angestellte aus einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 unmittelbar in ein Dienstverhältnis zu einer der in Absatz 1 genannten Einrichtungen übertritt.

(4) (weggefallen) →*Erl. 1*

---

*Erl. 1: Abs. 4 m.W.v. 1.7.1986 angefügt durch § 1 Nr. 3 der 3. Änderung; aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 4 der 30. Änderung*

### **§ 23**

#### **Urlaubsgeld**

Der Dienst bei den in § 22 Abs. 1 genannten Einrichtungen gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Angestellte.

## **III. Abschnitt**

### **Arbeiter** →*Erl. 1*

---

*Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.4.1991 geändert durch § 1 Nr. 5 der 15. Änderung*

### **1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb**<sup>30</sup>

#### **§ 23a** →*Erl. 1*

##### **Aufhebung von Ausnahmen**

§ 3 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 3 Abs. 1 Buchst. d MTArb ist nicht anzuwenden.

Für die Arbeiter, die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach Kapitel 3 Abschnitt 1 SGB II verrichten, gelten die Regelungen des MTArb und

---

<sup>30)</sup> Vgl. dazu: K 4/1993 - Festsetzung der Beschäftigungszeit und der Lohnstufen für Arbeiter

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

22

der ergänzenden Tarifverträge mit der Maßgabe, dass der Lohn nach § 21 MTArb, der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen bis zu der Höhe vermindert werden können, in der eine Förderung der Maßnahme erfolgt, wenn andere Mittel nicht zur Verfügung stehen.

---

*Erl. 1: § 23a m.W.v. 5.3.1986 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 2. Änderung; m.W.v. 1.1.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 53. Änderung, angepasst m.W.v. 1.1.2005 gem. § 1 Nr. 2 der 54. Änderung*

## **§ 24** **Dienstvertrag<sup>31 32 33</sup>, Nachtrag zum Dienstvertrag →Erl. 1**

§ 4 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6a abzuschließen. Bei Höherreihungen aus Anlass des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs kann auf den Abschluss eines Nachtrages zum Dienstvertrag verzichtet werden; in diesen Fällen ist dem Mitarbeiter die Höherreihung schriftlich mitzuteilen. →Erl. 2
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

---

*Erl. 1: Überschrift und Nummer 1 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 1. Änderung*

*Erl. 2: Satz 2 angefügt m.W.v. 1.7.2003 durch § 1 Nr. 5 der 49. Änderung*

## **§ 25 →Erl. 1** **Beschäftigungszeit<sup>34</sup>**

§ 6 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4). →Erl. 2

---

<sup>31)</sup> Vgl. dazu: G 10/1996 - Abschluß und Unterzeichnung von Dienstverträgen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

<sup>32)</sup> Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

<sup>33)</sup> Vgl. dazu: G 22/1989 Zusatzvereinbarungen in den Dienstverträgen mit Mitarbeitern, deren Planstellen ganz oder teilweise von außerkirchlichen Stellen finanziert werden

<sup>34)</sup> Vgl. dazu: K 5/1991 - Anrechnung von Beschäftigungs- und/oder Dienstzeiten bei einem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus familiären Gründen

---

*Erl. 1: § 25 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 7 der 27. Änderung, zuletzt geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 4 der 48. Änderung*

*Erl. 2: Geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Jubiläumszeit, der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind. (§ 4 des Änderungsstarifvertrages Nr. 3 zum MTArb vom 29.10.2001)*

## **§ 26** **Gelöbnis**

Anstelle des § 7 MTArb wird bestimmt: →Erl. 1

Der Arbeiter hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Arbeiter zu unterschreiben ist.

---

*Erl. 1: 1. Halbsatz geändert durch § 1 Nr. 8 der 30. Änderung*

## **§ 26a** **Versetzung, Abordnung, Zuweisung →Erl. 1**

Anstelle des § 8 Abs. 6 MTArb wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

---

*Erl. 1: § 26a m.W.v. 1.10.2000 eingefügt durch § 1 Nr. 13 der 41. Änderung*

## **§ 27** **Schweigepflicht**

Anstelle des § 11 Abs. 1 und 4 MTArb wird bestimmt:

Der Arbeiter hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Das gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

## **§ 28** **Arbeitszeit, Überstunden**

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und Unterabs. 3, des § 16 Abs. 1, des § 17 und des § 19 Abs. 4 MTArb wird bestimmt: →Erl. 2

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhän-

gende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

2. Arbeiter, 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. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. 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. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung einviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb bezahlt. →Erl. 1

Erl. 1: Nummer 3 Satz 1 m.W.v. 1.1.1988 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 5. Änderung

Erl. 2: 1. Halbsatz m.W.v. 1.10.2000 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 45. Änderung

## § 29 Inselzulage

§ 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Arbeiter, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrerberesoldungsrecht.

### § 29a →Erl. 1

## Lohn bei kurzfristiger Beschäftigung

Für Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die nach den Sonderregelungen 2 k zum MTArb angestellt sind, gilt Folgendes, wenn das jeweilige Dienstverhältnis auf nicht mehr als 7 Tage befristet ist:

1. § 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Der Lohn bemisst sich nach der Tätigkeit (Lohngruppen). Für jede geleistete Arbeitsstunde wird der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt.

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

25

2. Die §§ 23, 24, 25 und 41 MTArb finden keine Anwendung.

Erl. 1: § 29a m.W.v. 30.10.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 6 der 54. Änderung, die Regelung ist vorerst **befristet bis 31.12.2006**

## § 30 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 27 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 27 Abs. 1 Buchst. b bis f und Abs. 2 MTArb ist nur auf Arbeiter im ambulanten Pflegedienst, auf Arbeiter in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb und auf Arbeiter in Heimen anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 28 Nr. 2 nicht angewandt werden können. →Erl. 1

Erl. 1: § 30 m.W.v. 1.4.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 52. Änderung

§ 30a →Erl. 1  
(weggefallen)

Erl. 1: § 30a - Auszahlung des Lohnes: eingefügt m.W.v. 1.10.1997 gemäß § 1 Nr. 3 der 33. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2003 durch § 1 Nr. 2 der 50. Änderung

## § 31 Arbeitsbefreiung

§ 33 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes 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.
2. Der Arbeiter kann zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag<sup>35</sup>, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Lohnes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten. →Erl. 2

<sup>35)</sup> Vgl. dazu: G 9/2003 - Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für die Teilnahme am Ökumenischen Kirchentag vom 28. Mai - 2. Juni 2003 in Berlin

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

26

3. Der Arbeiter erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes für einen Arbeitstag
- a) bei seiner kirchlichen Trauung,
  - b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung seines Kindes.
- Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. →Erl. 1

Erl. 1: Nr. 3 angefügt m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 32. Änderung

Erl. 2: Nr. 2 m.W.v. 1.10.2000 ergänzt durch § 1 Nr. 15 der 41. Änderung

### § 32 Sozialzuschlag

§ 41 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Für das Zusammentreffen von mehreren Ansprüchen auf Sozialzuschlag gilt § 14 entsprechend.

### § 33<sup>36</sup> Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 44 MTArb wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen. Satz 1 gilt nicht für Dienstverhältnisse, die unter § 29a fallen. →Erl. 1

Erl. 1: Satz 2 angefügt m.W.v. 30.10.2004 durch § 1 Nr. 7 der 54. Änderung, die Regelung ist vorerst **befristet bis 31.12.2006**

### § 33a →Erl. 1, 2 Entgeltumwandlung<sup>37</sup>

§ 18a ist auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter entsprechend anzuwenden.

Erl. 1: § 33a eingefügt m.W.v. 1.1.2002 gemäß § 1 Nr. 3 der 47. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 33a der spätere § 33b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 33b)

<sup>36)</sup> Vgl. dazu: Fußnoten zu § 18

<sup>37)</sup> Vgl. dazu: Fußnoten zu § 18a

### § 33b →Erl. 1, 2 Jubiläumszuwendung

§ 45 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 MTArb sind auch die vor dem 1. Januar 2002 im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.

Erl. 1: als § 33a eingefügt m.W.v. 1.10.2000 gemäß § 1 Nr. 16 der 41. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.1.2002 gem. § 1 Nr. 4 der 47. Änderung, zuletzt geändert m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 5 der 48. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 33b der spätere § 33c eingefügt (s. Erl. 1 zu § 33c)

### § 33c →Erl. 1 Erfüllung des Urlaubsanspruchs

Anstelle des § 53 Abs. 1 MTArb wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

Erl. 1: als § 33b m.W.v. 1.7.2001 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 44. Änderung, Paragraphenbezeichnung geändert m.W.v. 1.1.2002 gem. § 1 Nr. 4 der 47. Änderung

### § 34 →Erl. 1 Außerordentliche Kündigung

§ 59 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

Erl. 1: § 34 m.W.v. 30.4.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 11. Änderung

### § 34a →Erl. 1, 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

§ 63 Abs. 2 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

Erl. 1: § 34a eingefügt m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 17 der 41. Änderung

Erl. 2: ursprünglich wurde als § 34a der spätere § 34b eingefügt (s. Erl. 1 zu § 34b)

§ 34b →Erl. 1  
(weggefallen)

Erl. 1: als § 34a - Auszahlung des Übergangsgeldes eingefügt m.W.v. 1.10.1997 durch § 1 Nr. 4 der 33. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2003 durch § 1 Nr. 2 der 50. Änderung

### § 35 Ausschlussfrist

§ 72 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr. →Erl. 1

Erl. 1: § 35 m.W.v. 1.1.1997 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 29. Änderung

### § 36 Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

Die Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister und Hauswarte in die Lohngruppen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder richtet sich nach der Anlage 2.

## 2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des MTArb

### § 37 Zuwendung

(1) Der Dienst bei kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes anwenden, gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder.

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder gelten Dienstverhältnisse bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 sowie bei den in Absatz 1 genannten Einrichtungen.

(3) § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder ist nicht anzuwenden, wenn der Arbeiter aus einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Sinne

des § 1 Abs. 1 unmittelbar in ein Dienstverhältnis zu einer der in Absatz 1 genannten Einrichtungen übertritt.

(4) (weggefallen) →Erl. 1

Erl. 1: Absatz 4 m.W.v. 1.7.1986 angefügt durch § 1 Nr. 4 der 3. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 12 der 30. Änderung

### § 38 Urlaubsgeld

Der Dienst bei den in § 37 Abs. 1 genannten Einrichtungen gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Arbeiter.

## IV. Abschnitt Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter

→Erl. 1

Erl. 1: Überschrift m.W.v. 1.10.2000 i.d.F. nach § 1 Nr. 19 der 41. Änderung

### §§ 39, 40 →Erl. 1 (weggefallen)

Erl. 1: § 39 - Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag:  
m.W.v. 1.1.2002 aufgehoben durch § 1 Nr. 6 der 48. Änderung

§ 40 - Probezeit:  
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 6 der 15. Änderung

### § 41 →Erl. 1 Nachweispflichten

Anstelle des § 37a Abs. 1 Satz 2 BAT und des § 42a Abs. 1 Satz 2 MTArb wird bestimmt:

Der Mitarbeiter hat eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer auf Verlangen durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

Erl. 1: § 41 m.W.v. 1.1.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 7 der 48. Änderung

### §§ 42 – 43 →Erl. 1, 2, 3, 1 (weggefallen)

Erl. 1: § 42 - Schweigepflicht:  
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 8 der 15. Änderung

---

§ 42a - Belohnungen und Geschenke:  
eingefügt m.W.v. 27.8.1987 durch § 1 Nr. 1a der 4. Änderung,  
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 8 der 15. Änderung

§ 43 - Arbeitszeit:  
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 8 der 15. Änderung

#### § 44 →Erl. 1

### Vergütungen und Löhne für geringfügig Beschäftigte

Für Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnis § 13a oder § 29a keine Anwendung findet, gilt:

(1) Beträgt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden und wird die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nicht überschritten, kann die Vergütung bzw. der Lohn auf Antrag des Mitarbeiters pauschaliert werden. Bei der Antragstellung ist der Mitarbeiter über die Rechtsfolgen des Antrages schriftlich zu belehren; der Antrag kann widerrufen werden. Der Widerruf wirkt frühestens vom übernächsten Monat nach Eingang des Widerrufs beim Arbeitgeber an.

(2) Dabei ist die nach den Vorschriften der Dienstvertragsordnung durchschnittlich zu erwartende Vergütung bzw. der nach den Vorschriften der Dienstvertragsordnung durchschnittlich zu erwartende Lohn für einen im Dienstvertrag zu vereinbarenden Zeitraum zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum darf eine Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums ist die Pauschalierung für den sich anschließenden Zeitraum an die eingetretene Entwicklung anzupassen.

(3) Eine Pauschalvergütung ist mindestens in Höhe der maßgeblichen Stundenvergütung gemäß § 35 Abs. 3 BAT zu vereinbaren, ein Pauschallohn mindestens in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der maßgeblichen Lohngruppe.

---

Erl. 1: § 44 m.W.v. 30.10.2004 eingefügt durch § 1 Nr. 8 der 54. Änderung,  
die Regelung ist vorerst **befristet bis 31.12.2006**

#### § 45 →Erl. 1

### Einzelvergütungen für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker

Die Einzelvergütungen für Amtshandlungen und Vertretungsvergütungen für Kirchenmusiker bemessen sich nach

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

31

- a) den Stundenvergütungen des § 35 Abs. 3 BAT in Verbindung mit Anlage 1 Sparte D Abschnitt IV und
- b) den Dienstumfängen der Anlage 1 Sparte D Abschnitt V.

---

Erl. 1: § 45 m.W.v. 1.1.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 der 48. Änderung

#### §§ 46 - 50 →Erl. 1 (weggefallen)

---

Erl. 1: § 46 - Vergütung der Rechnungsführer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg:  
aufgehoben m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 24 der 41. Änderung

§ 47 - Vergütung der Lehrkräfte:  
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 48 - Lohn:  
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 49 - Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall, bei Kuren und Heilverfahren:  
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 50 - Zuwendung:  
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

#### § 51 Fahrkostenzuschuss

Dem geringfügig beschäftigten Mitarbeiter, der außerhalb des näheren Bereiches seiner Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuss zu den Fahrkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn Vergütung oder Lohn in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrkosten stehen. Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. 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.

#### §§ 52 – 55a →Erl. 1 (weggefallen)

---

Erl. 1 § 52 - Jubiläumszuwendung:  
aufgehoben m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 30 der 41. Änderung

§ 53 - Erholungsurlaub:  
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

32



§ 53a - Nichtanwendung tariflicher Bestimmungen:  
eingefügt m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 13 der 15. Änderung,  
aufgehoben durch § Nr. 9 der 48. Änderung

§ 54 - Arbeitsbefreiung:  
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 14 der 15. Änderung

§ 55 - Beendigung des Dienstverhältnisses:  
aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 10 der 48. Änderung

§ 55a - Belohnungen und Geschenke:  
eingefügt m.W.v. 27.8.1987 durch § 1 Nr. 1b der 4. Änderung,  
aufgehoben m.W.v. 1.4.1991 durch § 1 Nr. 14 der 15. Änderung

## **V. Abschnitt N o t l a g e**

### **§ 56 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) Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, dass eine kirchengesetzliche Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen worden ist, so tritt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission unverzüglich zusammen und berät über die Auswirkung dieser Regelung auf die Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnisse diese Dienstvertragsordnung oder die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes [- AVR-DW -]), in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden sind. 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) 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 die Vergütungen und Löhne mitgeteilt, so kann der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden die Schlichtungskommission anrufen. 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.

## **VI. Abschnitt Ü b e r g a n g s - u n d S c h l u s s b e s t i m m u n g e n**

### **§ 57 Anwendung der AVR-DW**

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter in Altenheimen, Vollzeitheimen und Krankenanstalten können die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes weiterhin in ihrer jeweiligen Fassung angewandt werden, wenn sie am Tage vor dem In-Kraft-Treten der Dienstvertragsordnung angewandt worden sind.

(2) Dienstverträge sind nach dem Muster der Anlage 8, Nachträge zu Dienstverträgen sind nach dem Muster der Anlage 8a abzuschließen.  
→Erl. 1

(3) § 56 gilt auch für diese Dienstverträge; eine entsprechende Vereinbarung ist in die Dienstverträge aufzunehmen.

---

*Erl. 1: Abs. 2 m.W.v. 28.2.1985 i.d.F. nach § 1 Nr. 6 der 1. Änderung*

### **§ 58 Anpassung der Dienstverträge**

Für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter, die am Tage vor dem In-Kraft-Treten dieser Dienstvertragsordnung in einem Dienstverhältnis stehen, sind mit Wirkung vom Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Dienstvertragsordnung Dienstverträge nach den in den Anlagen 5,

6, 7a, 7b oder 8 abgedruckten Mustern abzuschließen. Der Beginn des Dienstverhältnisses ist anzugeben.

**§ 59** →Erl. 1  
(weggefallen)

---

Erl. 1: § 59 Besitzstandswahrung:  
aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 14 der 30. Änderung

**§ 60**  
**In-Kraft-Treten**

(1) Diese Dienstvertragsordnung tritt am 1. August 1983 in Kraft.

(2) (weggefallen) →Erl. 1

---

Erl. 1: Abs. 2 aufgehoben m.W.v. 1.3.1996 durch § 1 Nr. 15 der 30. Änderung

**§ 61**  
**Außer-Kraft-Treten**

...

---

Die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 65) ist am 1. August 1983 in Kraft getreten. Sie wurde geändert und ergänzt durch

1. Änderung vom 9. Januar 1985 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 17),
2. Änderung vom 15. November 1985 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1986 S. 9),
3. Änderung vom 26. März 1986 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
4. Änderung vom 6. Mai 1987 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 111),
5. Änderung vom 20. Januar 1988 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 19),
6. Änderung vom 31. Januar 1989 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 13),
7. Änderung vom 20. September 1989 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 110),
8. Änderung vom 31. Mai 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 93),
9. Änderung vom 7. August 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 94),
10. Änderung vom 21. September 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 155),
11. Änderung vom 23. Januar 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 23),
12. Änderung vom 14. Juni 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
13. Änderung vom 6. September 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
14. Änderung vom 4. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 173)  
(Ergänzung Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 80),
15. Änderung vom 25. November 1991 Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 13  
(Ergänzung Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 80),
16. Änderung vom 19. Februar 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 80),
17. Änderung vom 23. September 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 213),
18. Änderung vom 9. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1993 S. 11),
19. Änderung vom 2. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1993 S. 45),
20. Änderung vom 15. März 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 72),
21. Änderung vom 1. April 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 74),
22. Änderung vom 14. Juni 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 134),
23. Änderung vom 6. Oktober 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
24. Änderung vom 17. Januar 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 73),
25. Änderung vom 20. April 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
26. Änderung vom 22. November 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1995 S. 1),
27. Änderung vom 10. März 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 66),
28. Änderung vom 29. Mai 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 82),
29. Änderung vom 27. November 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1996 S. 25),
30. Änderung vom 14. August 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 182),
31. Änderung vom 4. September 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 196),
32. Änderung vom 15. November 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1997 S. 22),

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

33. Änderung vom 11. Juli 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 254),  
 34. Änderung vom 10. September 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 265),  
 35. Änderung vom 6. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1998 S. 2),  
 36. Änderung vom 22. Januar 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 34)  
 (i. d. F. der Berichtigung vom 30.03.1998, Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65),  
 37. Änderung vom 30. März 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70),  
 38. Änderung vom 18. Mai 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),  
 39. Änderung vom 26. Oktober 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 200),  
 40. Änderung vom 1. Juni 1999 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 120),  
 41. Änderung vom 13. Juni 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 135),  
 Bekanntmachung der DienstVO in der Fassung der 41. Änderung (Kirchl.  
 Amtsbl. Hannover 2000 S. 161),  
 42. Änderung vom 16. Oktober 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 269),  
 43. Änderung vom 31. Januar 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 54),  
 44. Änderung vom 8. Juni 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 136),  
 45. Änderung vom 8. November 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2002 S. 2),  
 46. Änderung vom 8. Februar 2002 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 90),  
 47. Änderung vom 26. September 2002 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 262),  
 48. Änderung (Beschluss der Schlichtungskommission vom 6. März 2003 –  
 Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 32),  
 49. Änderung vom 9. Mai 2003 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 66),  
 50. Änderung vom 4. September 2003 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 118),  
 51. Änderung vom 3. November 2003 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 190),  
 52. Änderung vom 26. Januar 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 26),  
 53. Änderung vom 25. März 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 90),  
 54. Änderung vom 16. September 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. ...).

## Anlagen

### **Vorbemerkung zu den Anlagen 5 bis 8a** →Erl. 1

Die Dienstvertragsmuster sind bei Dienstverhältnissen mit Frauen entsprechend in der weiblichen Form anzuwenden.

*Erl. 1: Vorbemerkung eingefügt durch § 1 Nr. 34 der 41. Änderung*

### **Anlage 1** (zu § 12)

#### **Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale**

##### Inhaltsübersicht

- A: Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister
- B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen
- C: Diakone
- D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst
- E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer
- F: Haus- und Wirtschaftspersonal
- G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen
- H: Sozialsekretäre
- I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten
- J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum
- K: Kirchenkreis-(propstei-)sozialarbeiter
- L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst
- M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst
- N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege
- O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

#### **Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen**

1. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die männliche Form der Berufsbezeichnung genannt, so gilt das Tätigkeitsmerkmal entsprechend für weibliche Angestellte in dieser Tätigkeit und umgekehrt.
2. Für Angestellte mit kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen werden Vergütungsgruppen des BAT zugrunde gelegt.

## A: Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister

1. (weggefallen) →Erl. 1
2. (weggefallen) →Erl. 1
3. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener und Hausmeister  
\* →Erl. 1 VIII
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in  
einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
5. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener und Hausmeister,  
deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit  
und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Ver-  
gütungsgruppe VIII wesentlich heraushebt \* →Erl. 1 VII
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach neunjähriger Bewährung in  
einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b
7. Küster, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in  
kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht heraus-  
ragende Leistungen erbringen. Der Kreis dieser Kir-  
chen wird von der zuständigen obersten Behörde ab-  
schließend festgelegt VI b

Anmerkung: →Erl. 2

Küster, die von der obersten Behörde als Fachberater berufen werden, erhalten für die Dauer der Fachberatertätigkeit eine monatliche Zulage von 102,26 Euro.

*Erl. 1: Nummern 1 und 2 aufgehoben und Nummern 3 und 5 geändert m.W.v. 1.1.1993 durch § 1 Nr. 1 der 19. Änderung*

*Erl. 2: Anmerkung m.W.v. 1.1.1990 angefügt durch § 1 Nr. 3 der 10. Änderung, m.W.v. 1.1.2002 i.d.F. nach. § 1 Nr. 3 Buchst. a der 44. Änderung*

## B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen →Erl. 1

Vorbemerkung:

In diese Sparte sind Angestellte nicht eingruppiert, wenn die ihnen übertragene Tätigkeit überwiegend im Schreibdienst besteht.

## I. Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Propsteien, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden <sup>38 39</sup>

1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemein-  
desekretärinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekre-  
tärinnen in Kirchenkreisämtern, Gesamtverbänden und  
Kirchenverbänden →Erl. 2, 9 VIII
2. Mitarbeiterinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche  
Fachkenntnisse erfordert →Erl. 7, 9 VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung  
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII →Erl. 7, 9 VII
4. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen  
→Erl. 7, 9 VII
5. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen,  
deren Tätigkeit besonders schwierig ist →Erl. 7, 9 VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 2. und 4. nach siebenjähriger  
Bewährung in Vergütungsgruppe VII →Erl. 7, 9 VI b
7. Sekretärinnen in Kirchenverbänden der Ev.-luth. Lan-  
deskirche Hannovers, die in erheblichem Umfang  
selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in  
Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung  
→Erl. 3, 7, 9 VI b
8. Sekretärinnen wie zu 7., die für den Stadtsuperinten-  
denten des Stadtkirchenverbandes Hannover tätig sind,  
nach siebenjähriger Bewährung →Erl. 6, 7, 9 V c

## II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

1. Sekretärinnen →Erl. 2, 9 VIII
2. Sekretärinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche  
Fachkenntnisse erfordert →Erl. 7, 9 VII
3. Sekretärinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung  
in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII →Erl. 7, 9 VII
4. Sekretärinnen wie zu 2. nach siebenjähriger Bewäh-  
rung in Vergütungsgruppe VII →Erl. 7, 9 VI b
5. Sekretärinnen, die in erheblichem Umfang selbstständig  
verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrau-  
ensstellungen von besonderer Bedeutung →Erl. 7, 9 VI b

<sup>38)</sup> Vgl. dazu: G 2/1997 – Eingruppierung der Pfarramtssekretärinnen

<sup>39)</sup> Vgl. dazu: K 12/1998 – Eingruppierung der Kirchenkreissekretärinnen

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

- |  |      |
|--|------|
| 6. Sekretärinnen der Vizepräsidenten des Landeskirchenamtes Hannover, Sekretärin des Leiters der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Sekretärinnen der Abteilungsleiter im Landeskirchenamt Wolfenbüttel →Erl. 4, 7, 9         | VI b |
| 7. Sekretärinnen des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, des Bischofs der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und des Präsidenten des Landeskirchenamtes Hannover →Erl. 7, 9               | V c  |
| 8. Sekretärinnen wie zu 5., die für Landessuperintendenten, für Dezernatsleiter im Landeskirchenamt Hannover, für Referenten im Oberkirchenrat Oldenburg oder für Stelleninhaber mit vergleichbaren Aufgaben tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung →Erl. 4, 7, 9 | V c  |
| 9. Sekretärinnen wie zu 6. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b <sup>1)</sup> →Erl. 7, 8, 9  | V c  |
| 10. Sekretärinnen wie zu 7. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c →Erl. 5, 7, 9  | V b  |

<sup>1)</sup> Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen der Vergütungsgruppe V c und der Vergütungsgruppe V b der jeweiligen Lebensaltersstufe. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend. →Erl. 8, 9

Erl. 1: Sparte B m.W.v. 1.4.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 1 der 25. Änderung

Erl. 2: Fußnotenhinweis 1 und Fußnote 1 m.W.v. 1.1.2004 gem. § 1 Nr. 1 und 4 der 51. Änderung gestrichen (vgl. Erl. 9)

Erl. 3: Abschnitt I Nr. 7 m.W.v. 1.7.1995 angefügt durch § 1 Nr. 2 der 28. Änderung

Erl. 4: Abschnitt II Nr. 6 und 8 m.W.v. 1.1.1998 geändert durch § 1 Nr. 2 der 35. Änderung

Erl. 5: Abschnitt II Nr. 10 m.W.v. 1.4.1998 geändert durch § 1 Nr. 2 der 37. Änderung

Erl. 6: Abschnitt I Nr. 8 m.W.v. 1.1.2001 angefügt durch § 1 der 42. Änderung

Erl. 7: Fußnotenhinweis 2 und Fußnote 2 m.W.v. 1.1.2004 gem. § 1 Nr. 2 und 4 der 51. Änderung gestrichen

Erl. 8: frühere Fußnote 3 ist m.W.v. 1.1.2004 gem. § 1 Nr. 3 und 5 der 51. Änderung Fußnote 1 (vgl. Erl. 9)

Erl. 9: Übergangsregelung

zu den früheren Fußnoten 1 und 2 nach § 2 der 51. Änderung:

Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen, die am Tag vor dem Inkraft-Treten der Änderung der DienstVO in einem Dienstverhältnis gestanden haben und Anspruch auf eine Funktionszulage nach den Fußnoten 1 und 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte B in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung hatten, finden die Fußnoten 1 und 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte B in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

**Fußnote 1 in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung:**

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

**Fußnote 2 in der bis zum 31.12.2003 geltenden Fassung:**

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

### C: Diakone <sup>1)</sup> <sup>40</sup> →Erl. 1

- |  |      |
|--|------|
| 1. Diakone im Anerkennungsjahr, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung <sup>2)</sup> | VI b |
| 2. Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen               | V b  |
| 3. Diakone wie zu 2. nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit <sup>3)</sup>                 | IV b |

<sup>40)</sup> Vgl. dazu: G 20/1978 - Ausbildung und Dienst des Diakons und der Diakonin

- 3a. Diakone in der Diakone in der Anstellungsträgerschaft der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, denen vielfältige Koordinierungsaufgaben innerhalb einer Region sowie Schwerpunktaufgaben für Jugendarbeit in der oldenburgischen Kirche übertragen sind, mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung →Erl. 3 IV b
4. Diakone wie zu 2., denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind <sup>4) 5)</sup> IV a
- 4a. Diakone wie zu 3a. nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit →Erl. 3 IV a
5. Diakone wie zu 4., deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 heraushebt <sup>6)</sup> III
6. Diakone wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit II a

<sup>1)</sup> In der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind diese Tätigkeitsmerkmale auch auf Gemeindeglieder und Jugendwarte anzuwenden.

<sup>2)</sup> Diakone in der Aufbauausbildung, die bereits entsprechende Tätigkeiten außerhalb der Kirchen der Konföderation wahrgenommen haben, sind eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert als Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen.

<sup>3)</sup> Erhalten nach weiterer sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von  $66 \frac{2}{3}$  v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 2

<sup>4)</sup> z. B. Diakone 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.

<sup>5)</sup> Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von  $66 \frac{2}{3}$  v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 2

<sup>6)</sup> z. B. als Leiter der Telefonseelsorgeeinrichtung.

Erl. 1: Sparte C m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach der 18. Änderung

Erl. 2: Fußnoten 3 und 5 m.W. vom 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. b der 27. Änderung

Erl. 3: Nummern 3a und 4a eingefügt m.W. vom 1.7.2001 durch § 1 Nr. 3 Buchst. c der 44. Änderung

## D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst →Erl. 1

I. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung im Gemeindedienst (Kantoren) →Erl. 4

1. Kantoren mit A- oder B-Kirchenmusikerprüfung in B-Stellen IV b
2. Kantoren wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b IV a
3. Kantoren wie zu 1. nach mehrjähriger Tätigkeit, die sich durch ihre Aufgaben aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben <sup>1)</sup> →Erl. 2 IV a
4. Kantoren mit A-Kirchenmusikerprüfung in A-Stellen <sup>2)</sup> →Erl. 3 III
5. Kantoren wie zu 3. nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V a III
6. Kantoren wie zu 4. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III <sup>2)</sup> →Erl. 3 II a
7. Kantoren wie zu 6. in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige Kirche der Konföderation <sup>3)</sup> I b

<sup>1)</sup> Herausgehobene Aufgaben können z.B. vorliegen, wenn eine Tätigkeit als Kreis-(Propstei-)kantor wahrgenommen wird. →Erl. 2

<sup>2)</sup> Nehmen Kantoren Aufgaben eines Kreis-(Propstei-)kantors wahr, erhalten sie für die Dauer dieser Funktion eine versorgungsfähige Zulage in Höhe von 25 v.H. des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen den Endgrundvergütungen der Vergütungsgruppe II a und der Vergütungsgruppe I b. →Erl. 3

<sup>3)</sup> Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.

## II. Kirchenmusiker in der Fachaufsicht

- |   |      |
|---|------|
| 1. Kirchenmusiker mit besonderen Funktionen <sup>1)</sup>   | II a |
| 2. Kirchenmusiker wie zu 1. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a  | I b  |
| 3. Kirchenmusiker in der Tätigkeit von Landeskirchenmusikdirektoren <sup>2)</sup>   | I b  |
| 4. Kirchenmusiker in der Tätigkeit des Landeskirchenmusikdirektors in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach Bewährung | I a  |

<sup>1)</sup> Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen Kirchenmusiker mit besonderen Aufsichtsfunktionen, in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers Kirchenmusikdirektoren.

<sup>2)</sup> Erhalten in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nach Bewährung eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 25 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a. *→Erl. 7*

## III. Posaunenwarte <sup>1)</sup>, Landessingwarte *→Erl. 6*

- |  |      |
|--|------|
| 1. Posaunenwarte mit B-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels | IV b |
| 2. Posaunenwarte wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b <sup>2)</sup> <i>→Erl. 6</i>  | IV a |
| 3. Landesposaunenwarte, soweit nicht in Fallgruppe 7 eingruppiert  | IV a |
| 4. Landessingwarte   | IV a |
| 5. Landesposaunenwarte wie zu 3. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a   | III  |
| 6. Landessingwarte wie zu 4. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a   | III  |

- |   |      |
|---|------|
| 7. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung und Landessingwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg | III  |
| 8. Landesposaunenwarte und Landessingwarte wie zu 7. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III  | II a |
| 9. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers   | II a |
| 10. Landesposaunenwarte wie zu 9. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a  | I b  |

<sup>1)</sup> In der Ev. luth. Landeskirche Hannovers führen Posaunenwarte die Tätigkeitsbezeichnung "Landesposaunenwart" und der Landesposaunenwart die Tätigkeitsbezeichnung "Leitender Landesposaunenwart". *→Erl. 6*

<sup>2)</sup> Erhalten nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von  $66 \frac{2}{3}$  v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III. *→Erl. 6, 7*

## IV. Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusiker ohne Prüfung <sup>1)</sup> *→Erl. 5*

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. Kirchenmusiker mit C-Prüfung in C-Stellen   | VI b          |
| 2. Organisten, Vorsänger, Chorleiter, Posaunenchorleiter mit D-Prüfung in entsprechenden Stellen | VI b ./ 12,5% |
| 3. Kirchenmusiker ohne Prüfung   | VI b ./ 33%   |

<sup>1)</sup> Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in C- oder D-Stellen sind nach diesem Abschnitt eingruppiert. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

Anmerkung: *→Erl. 9*

Kirchenmusikern mit A- oder B-Prüfung sind grundsätzlich die Vergütungen der Vergütungsübersicht für Kirchenmusiker mit C-

Prüfung zu zahlen. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

#### V. Dienstumfänge →Erl. 5

Die Dienstumfänge für Kirchenmusiker nach Abschnitt IV werden nach der folgenden Tabelle berechnet:

Organistendienst	
1. Hauptgottesdienst →Erl. 8	3,25 Std.
2. Kindergottesdienst vor oder nach einem Hauptgottesdienst	1,25 Std.
3. Werktagsgottesdienst oder -andacht	2,00 Std.
4. Wochenschlussgottesdienst (von etwa einer Stunde Dauer)	2,75 Std.
Chorleiterdienst	
5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten)	3,25 Std.
6. Chorleitung in einem Gottesdienst	3,25 Std.
Vorsängerdienst	
7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesangs im Gottesdienst einschließlich kurzer Ansingprobe	2,00 Std.
Organistendienst bei Amtshandlungen	
8. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	2,00 Std.
9. wie unter 8., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	1,25 Std.

Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt:

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

Begriffsbestimmungen: →Erl. 10

#### 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: Sparte D m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 20. Änderung (Abschnitte I bis III m.W.v. 1.1.1988 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 der 5. Änderung)

Erl. 2: Fußnote 1 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 8. Änderung i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 13. Änderung

Erl. 3: Fußnote 2 m.W.v. 1.2.1991 eingefügt durch § 1 Nr. 4 der 13. Änderung

Erl. 4: Überschrift m.W.v. 1.1.1993 ergänzt durch § 1 Nr. 3a der 20. Änderung

Erl. 5: Abschnitte IV und V m.W.v. 1.1.1993 angefügt durch § 1 Nr. 3b der 20. Änderung

Erl. 6: Fußnote 1 in Abschnitt III eingefügt m.W.v. 11.12.1993 durch § 1 Nr. 2 der 23. Änderung

Erl. 7: Fußnote 2 in Abschnitt II und Fußnote 2 in Abschnitt III m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. c der 27. Änderung

Erl. 8: Abschnitt V: Nr. 1 m.W.v. 1.1.2001 i.d.F. nach § 1 Nr. 35a der 41. Änderung



*Erl. 9: Abschnitt IV: Anmerkung m.W.v. 1.1.2002 angefügt durch § 1 Nr. 11 Buchst. a der 48. Änderung*

*Erl. 10: Abschnitt V: Begriffsbestimmungen angefügt m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 11 Buchst. b der 48. Änderung*

#### **E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer →Erl. 1**

##### I. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone

- |   |      |
|---|------|
| 1. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone während der Probezeit        | IV a |
| 2. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone nach Abschluss der Probezeit | II a |

##### II. Pfarrer

- |         |      |
|---------|------|
| Pfarrer | II a |
|---------|------|

→Erl. 2

*Erl. 1: Sparte E m.W.v. 1.1.1998 neugefasst gem. § 1 Nr. 3 der 35. Änderung*

*Erl. 2: Fußnote m.W.v. 1.4.2001 aufgehoben durch § 1 Nr. 2 der 45. Änderung*

#### **F: Haus- und Wirtschaftspersonal**

Vorbemerkung:

Für Haus- und Wirtschaftspersonal gilt Anlage 1a Teil IV E II zum BAT, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist.

- |   |      |
|---|------|
| 1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII | VII  |
| 2. Wirtschaftserinnen wie zu 1. in Stellen von besonderer Verantwortung, z.B. bei Alleinbewirtschaftung eines Heimes *                              | VII  |
| 3. Wirtschaftserinnen wie zu 2. nach neunjähriger Bewährung   | VI b |

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

49

#### **G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen**

- |   |      |
|---|------|
| 1. Hausdamen *  | VII  |
| 2. Hausdamen nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII            | VI b |
| 3. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung                                 | VI b |
| 4. Hausdamen wie zu 3. nach langjähriger Bewährung  | V b  |
| 5. Hausdamen wie zu 3. in Stellen mit besonderer Verantwortung *                                | V b  |
| 6. Hausdamen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b | IV b |

#### **H: Sozialesekretäre →Erl. 1**

- |   |      |
|---|------|
| 1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Tätigkeit von Sozialesekretären  | VI b |
| 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dem 1. Jahr der berufsbegleitenden Qualifizierung <sup>1)</sup>   | V c  |
| 3. Sozialesekretäre mit Prüfung als Sozialesekretär   | V b  |
| 4. Sozialesekretäre mit einer anderen als gleichwertig anerkannten Qualifikation <sup>2)</sup> sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben | V b  |
| 5. Mitarbeiter wie zu 3. und 4. nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b   | IV b |
| 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b  | IV a |

<sup>1)</sup> Eine der Tätigkeit eines Sozialekretärs 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.

<sup>2)</sup> Als gleichwertige Qualifikation gilt z.B. der Abschluss der Ausbildung zum Diakon oder Sozialarbeiter.

*Erl. 1: Sparte H m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 20. Änderung*

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

50

**I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten →Erl. 1**

1. Pädagogische Mitarbeiterinnen <sup>1)</sup> mit abgeschlossener Berufsausbildung	VII
2. Pädagogische Mitarbeiterinnen <sup>1)</sup> mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach fünfjähriger Bewährung	VI b
4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach sechsmonatiger Tätigkeit	VI b
5. Pädagogische Mitarbeiterinnen <sup>1)</sup> mit Meisterprüfung <sup>2)</sup> oder einer gleichwertigen Prüfung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 4. oder 5. <sup>2)</sup> nach dreijähriger Bewährung	V c
7. Pädagogische Mitarbeiterinnen <sup>1)</sup> mit einem ihrer Tätigkeit entsprechenden Fachhochschulabschluss und staatlicher Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	V b
8. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach zweijähriger Bewährung <sup>3)</sup>	IV b
9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit bis zu 4500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4) 5)</sup>	IV a
10. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4) 5)</sup>	IV a
11. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4)</sup>	IV a
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4)</sup>	IV a

13. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4)</sup>	III
14. Mitarbeiterinnen wie zu 11. nach vierjähriger Bewährung	III
15. Mitarbeiterinnen wie zu 12. nach vierjähriger Bewährung	III
16. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4)</sup>	III
17. Pädagogische Mitarbeiterinnen <sup>1)</sup> mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich <sup>4)</sup>	II a
18. Mitarbeiterinnen wie zu 16. nach sechsjähriger Bewährung	II a
19. Mitarbeiterinnen wie zu 13. nach sechsjähriger Bewährung	II a
20. Mitarbeiterinnen wie zu 17. nach sechsjähriger Bewährung	I b

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

<sup>2)</sup> Mitarbeiterinnen der Nummern 5 und 6 mit Meisterprüfung oder einer gleichwertigen Prüfung erhalten eine Meisterzulage von 38,35 Euro monatlich. →Erl. 4

<sup>3)</sup> Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT) der Vergütungsgruppe IV b. →Erl. 3

<sup>4)</sup> 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 Mittel-

wert aus den im zurückliegenden Jahr geleisteten und nach der Planung für das laufende Jahr vorgesehenen Unterrichtsstunden. →Erl. 2

- 5) Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT) der Vergütungsgruppe IV a. →Erl. 3

Erl. 1: Sparte I m.W.v. 1.7.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 2 der 19. Änderung

Erl. 2: Fußnote 4 m.W.v. In-Kraft-Treten der 19. Änderung der DienstVO berichtigt (ADK-Beschluss vom 17.01.1994, KABI. S. 82)

Erl. 3: Fußnoten 3 und 5 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. d der 27. Änderung

Erl. 4: Fußnote 4 m.W.v. 1.1.2001 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 Buchst. d der 44. Änderung

**J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen<sup>1)</sup>, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum**

- |   |      |
|---|------|
| 1. Dozenten und Praxisanleiter →Erl. 1  | III  |
| 2. Mitarbeiter wie zu 1., nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit →Erl. 2   | II a |
| 3. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen  | III  |
| 4. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe III heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit  | II a |
| 5. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen  | II a |
| 6. Dozenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>2)</sup> , Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung    | II a |
| 7. Mitarbeiter wie zu 5., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit | I b  |
| 8. Mitarbeiter wie zu 6. nach langjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a <sup>2)</sup>   | I b  |

9. Mitarbeiter wie zu 6. in besonderen Fällen<sup>2) 3)</sup> I a

- 1) Landeskirchliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind das Religionspädagogische Institut der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Evangelische Fachhochschule Hannover, die Bildungsstätte Lutherstift in Falkenburg, die Arbeitsstelle für Gottesdienst und Kirchenmusik in Hannover und die Evangelische Akademie in Rastede. →Erl. 3
- 2) Gilt nicht für Lehrkräfte an der Evangelischen Fachhochschule Hannover.
- 3) Ein besonderer Fall liegt vor, wenn ein Dozent eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamten oder Pfarrern übertragen wird, und wenn ein Kirchenbeamter oder Pfarrer in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würde.

Erl. 1: Nr. 1 m.W.v. 26.03.2004 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 52. Änderung

Erl. 2: Nr. 1a gestrichen m.W.v. 1.3.2002 durch § 1 Nr. 2 der 46. Änderung, Nr. 2 m.W.v. 1.3.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 46. Änderung

Erl. 3: Fußnote 1 m.W.v. 1.3.2002 i.d.F. nach § 1 Nr. 4 der 46. Änderung

**K: Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter →Erl. 1**

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter<sup>1)</sup> IV a

- 1) Erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 2/3 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 2

Erl. 1: Sparte K m.W.v. 1.1.1992 i.d.F. nach der 21. Änderung

Erl. 2: Fußnote 1 m.W.v. 1.5.1994 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. f der 27. Änderung

**L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst**

1. (weggefallen) →Erl. 1
2. Geschäftsführer, Medienberater<sup>1)</sup> mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferenten<sup>2)</sup>, Bildungsreferenten in der Evangelischen Erwachsenenbildung<sup>5)</sup>, Gemeindepädagogen auf landeskirchlicher Ebene<sup>2) 4)</sup> →Erl. 2

V b

- |   |      |
|---|------|
| 3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens zweijähriger Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst   | IV b |
| 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst und mindestens fünfjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst <sup>3)</sup> →Erl. 3   | IV a |
| 5. Landesgeschäftsführer des Landesjugendpfarramtes, Landesjugendwart, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen sowie andere Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben für den Bereich der Landeskirche →Erl. 4 | III  |
| 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung →Erl. 5  | II a |

1) Gilt nur für Medienberater, 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 Medienpädagoge oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen. Gleichgestellt werden können nach Entscheidung der zuständigen obersten Behörde Medienberater, die auf Grund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten in der Medienberatung ausüben.

2) in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und im Landesjugendpfarramt in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg. →Erl. 6

3) Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 2/3 v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe. →Erl. 7

4) Fußnote 3 findet keine Anwendung. →Erl. 7

5) Gilt nur für Bildungsreferenten mit einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Diakon) und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben. →Erl. 8

Erl. 1: Nr. 1 aufgehoben m.W.v. 1.4.1994 durch § 1 Nr. 2 der 25. Änderung

Erl. 2: Nr. 2 m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6a der 49. Änderung

Erl. 3: Nr. 4 m.W.v. 1.1.1995 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 Buchst. g der 27. Änderung

Erl. 4: Nr. 5 m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6b der 49. Änderung

Erl. 5: Nr. 6 m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach der 18. Änderung

Erl. 6: Fußnote 2 m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6c der 49. Änderung

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

Erl. 7: Fußnoten 3 und 4 m.W.v. 1.1.1995 i.d.F. nach § 1 Nr. 9 g der 27. Änderung

Erl. 8: Fußnote 5 angefügt m.W.v. 1.7.2001 durch § 1 Nr. 3 Buchst. e der 44. Änderung, m.W.v. 1.7.2003 i.d.F. nach § 1 Nr. 6c der 49. Änderung

#### M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst →Erl. 1, 2

- |   |         |
|---|---------|
| 1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit   | Kr. I   |
| 2. Krankenpflegehelferinnen oder Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit   | Kr. II  |
| 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung   | Kr. II  |
| 4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit   | Kr. III |
| 5. Mitarbeiterinnen wie zu 4. nach vierjähriger Bewährung   | Kr. IV  |
| 6. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit  | Kr. V   |
| 7. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit  | Kr. V a |
| 8. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung <sup>41)</sup> , frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis/Ablegung der Abschlussprüfung | Kr. V a |
| 9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation   | Kr. VI  |
| 10. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation                | Kr. VI  |

<sup>41)</sup> Nach Anmerkung a) können alle Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit als Krankenschwester oder Altenpflegerin – auch außerhalb des Geltungsbereiches des BAT – angerechnet werden.

Es steht im freien Ermessen des Anstellungsträgers, ob entsprechende Vorzeiten (grundsätzlich) angerechnet werden oder nicht.

(DienstVO i. d. F. der 54. Änderung)

11. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 14 oder 15 bestellt sind	Kr. VI
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach dreijähriger Bewährung	Kr. VI
13. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach sechsjähriger Bewährung <sup>42</sup> in Vergütungsgruppe Kr. V Nr. 6 oder in dieser Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Kr. V a Nr. 8 → <i>Erl. 3</i>	Kr. VI
14. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen	Kr. VII
15. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen	Kr. VII
16. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 18 oder 19 bestellt sind	Kr. VII
17. Mitarbeiterinnen wie zu 9., 10. oder 11. nach fünfjähriger Bewährung	Kr. VII
18. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen	Kr. VIII
19. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen	Kr. VIII
20. Mitarbeiterinnen wie zu 14., 15. oder 16. nach fünfjähriger Bewährung	Kr. VIII

<sup>42)</sup> Die Anmerkung a) findet keine Anwendung. Das Tätigkeitsmerkmal setzt eine Bewährung in VergGr. Kr. V Nr. 6 oder in VergGr. Kr. V a Nr. 8 voraus. Dementsprechend können Zeiten im öffentlichen Dienst oder Zeiten außerhalb des Geltungsbereiches des BAT nicht berücksichtigt werden.

Unterbrechungen sind unschädlich.

(vgl. E-Mail des LKA Hannover vom 31.10.2003 an die Personalabteilungen der Kirchenkreisämter und Verwaltungsstellen)

21. Mitarbeiterinnen wie zu 18. oder 19. nach fünfjähriger Bewährung	Kr. IX
--	--------

Anmerkungen:

- a) Die Protokollerklärung Nr. 2 der Anlage 1b Abschnitt B zum BAT ist anzuwenden.
- b) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, 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. 4*
- c) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. VI bis Kr. IX, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung b ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung b haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- d) Eine Zulage nach Anmerkung c wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung b gewährt.
- e) Die Regelungen über Wechselschicht- und Schichtzulagen sowie über Zeitzuschläge für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1b zum BAT fallen, gelten für Angestellte im Pflegedienst, die unter diese Sparte fallen, entsprechend.
- f) Der ständigen Unterstellung im Sinne der Vergütungsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.
- g) Die Zusatzausbildung muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
- h) Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
- i) Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.

- k) 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.
- l) Auf die Zeit der Bewährung werden auch Zeiten einer Tätigkeit im stationären Bereich angerechnet.

*Erl. 1: Sparte M eingefügt durch § 1 Nr. 3 der 7. Änderung i.d.F. nach § 1 Nr. 9 der 17. Änderung*

*Erl. 2: Überschrift m.W.v. 1.1.1992 ergänzt durch § 1 Nr. 3 der 23. Änderung*

*Erl. 3: Nr. 13 m.W.v. 1.1.1992 geändert durch § 1 Nr. 1 der 24. Änderung*

*Erl. 4: Anmerkung Buchst. b m.W.v. 1.1.2001 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 Buchst. f der 44. Änderung*

**N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege** →*Erl. 1*

- 1. Haus- und Familienpflegehelferinnen <sup>1)</sup> IX a
- 2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit →*Erl. 2* VIII
- 3. Haus- und Familienpflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die für die Tätigkeit förderlich ist <sup>2)</sup> →*Erl. 2* VIII
- 4. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit VII
- 5. Haus- und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung <sup>3)</sup> VII

- 6. Mitarbeiterinnen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit VI b
- 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. →*Erl. 3*
- 3) Der staatlichen Anerkennung steht in den Bundesländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.

*Erl. 1: Sparte N m.W.v. 1.1.1991 angefügt durch § 1 Nr. 4 der 11. Änderung*

*Erl. 2: Nummern 1 bis 3 m.W.v. 19.03.1998 geändert durch § 1 Nr. 1 bis 3 der 36. Änderung (i.d.F. der Berichtigung vom 30.03.1998).*

*Erl. 3: Fußnote 2 m.W.v. 1.2.1994 angefügt durch § 1 Nr. 2 der 24. Änderung, geändert m.W.v. 19.03.1998 durch § 1 Nr. 4 der 36. Änderung*

**O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig** →*Erl. 1*

- 1. Rechnungsführerinnen →*Erl. 3* VIII
- 2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung oder Verwaltungsausbildung →*Erl. 3* VII
- 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach 5-jähriger Bewährung →*Erl. 3* VII
- Erl. 2* Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach 5-jähriger Bewährung →*Erl. 3* VI b

→*Erl. 2*

*Erl. 1: Sparte O m.W.v. 1.1.1993 angefügt durch § 1 Nr. 2 der 22. Änderung*

*Erl. 2: Anmerkung m.W.v. 1.10.2000 aufgehoben durch nach § 1 Nr. 35c der 41. Änderung*

*Erl. 3: Fußnoten 1 und 2 m.W.v. 1.4.2004 aufgehoben durch § 1 Nr. 3 der 53. Änderung*

*Übergangsregelung*

*zu den früheren Fußnoten 1 und 2 nach § 2 der 53. Änderung:*

*Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen, die am Tag vor dem Inkraft-Treten der Änderung der DienstVO in einem Dienstverhältnis gestanden haben und Anspruch auf eine Funktionszulage nach den Fußnoten 1 oder 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte O in der bis zum*

31.03.2004 geltenden Fassung hatten, finden die Fußnoten 1 und 2 der Anl. 1 der DienstVO Sparte O in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

**Fußnote 1 in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung:**

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

**Fußnote 2 in der bis zum 31.03.2004 geltenden Fassung:**

Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v.H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

**Anlage 2**  
(zu § 36)

**Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte, die Bezüge nach dem MTArb erhalten →Erl. 1**

1. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte	2 a
2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung	3
3. Mitarbeiter wie zu 1. mit vielseitiger und schwieriger Tätigkeit	3
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung	3 a
5. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und besondere Schwierigkeit aus der Lohngruppe 3 heraushebt	4
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung	5

Erl. 1: Anlage 2 m.W.v. 1.1.1993 i.d.F. nach § 1 Nr. 3 der 19. Änderung

**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**

Zur Abwehr betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage kann für die Mitarbeiter 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 der Zuwendung
  - aa) nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 in der jeweiligen Fassung,
  - bb) nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973 in der jeweiligen Fassung,
- b) Minderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Kürzung der Vergütung gemäß § 34 BAT bzw. des Lohnes gemäß § 30 MTArb,
- c) Absenkung des Urlaubsgeldes
  - aa) nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 in der jeweiligen Fassung,

- bb) nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977 in der jeweiligen Fassung,
- d) Nichtanwendung der Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen gemäß § 71 BAT,
- e) Ausweitung des Zeitraumes für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 1 BAT bzw. § 15 Abs. 1 MTArb auf bis zu ein Jahr.

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.

Die Möglichkeit der Kürzung von Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiter durch einzelvertragliche Regelung bleibt unberührt.

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

## **Nr. 3 Kündigungsschutz**

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

Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiter einen ihm nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 der Anlage 9 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.

---

*Erl. 1: Anlage 3 (Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen) eingefügt durch § 1 Nr. 7 der 49. Änderung*

Anlagen 4 a, b <sup>→Erl. 1, 2</sup>  
(weggefallen)

---

*Erl. 1: Anlage 4a m.W.v. 1.1.1993 durch § 1 Nr. 4 der 22. Änderung aufgehoben*

*Erl. 2: Anlage 4b m.W.v. 1.10.2000 durch § 1 Nr. 37 der 41. Änderung aufgehoben*



**Anlage 5** →Erl. 1  
(zu § 5 Nr. 1)

**Dienstvertrag**  
(Angestellte)

Zwischen ..... vertreten durch ..... (Anstellungsträger) und Herrn ..... (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am ..... in ....., ev.-luth. Bekenntnisses<sup>43</sup>, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

**§ 1**

Der Mitarbeiter wird ab .....

1. als vollbeschäftigter Angestellter
2. als nicht vollbeschäftigter Angestellter mit ..... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten (zzt. .... Stunden wöchentlich)
3. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT<sup>44</sup> als Zeitangestellter für die Zeit bis zum ..... \*)
4. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT<sup>44 45 46</sup>
  - a) als Angestellter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer .....
  - b) als Aushilfsangestellter zur Vertretung für die Zeit bis zum ..... \*) für die Zeit ..... \*\*)
  - c) als Aushilfsangestellter zur Aushilfe für die Zeit bis zum ..... \*) für die Zeit ..... \*\*)

angestellt.

.....  
\*) Datum des letzten Arbeitstages

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

<sup>43</sup>) Vgl. dazu: G 5/1996 - Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses  
Vgl. dazu: G 11/1994 - Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen

<sup>44</sup>) Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

<sup>45</sup>) Vgl. dazu: G 10/1997 - Befristete Dienstverträge während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs

<sup>46</sup>) Vgl. dazu: K 5/1983 - Befristete Dienstverträge und Dienstverträge unter einer auflösenden Bedingung

**§ 2**

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der ..... (Landeskirche) gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. →Erl. 2

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

**§ 3**

(1) Der Mitarbeiter wird als ..... (Dienstbezeichnung)

in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe ..... gemäß

Anlage 1 der DienstVO Sparte ..... Nr. ....

Anlage 1a zum BAT Teil I Fallgruppe .....

Anlage 1a zum BAT Teil ..... Abschnitt ..... Fallgruppe .....

Anlage 1b zum BAT Abschnitt B Fallgruppe .....

angestellt.

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

**§ 4**

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

**§ 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:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
..... (Unterschrift)	..... (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

*Erl. 1: Anlage 5 m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 11 der 17. Änderung*

*Erl. 2: § 2 Abs. 3 m.W.v. 1.1.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 der 10. Änderung*

**Anlage 5a** →Erl. 1  
(zu § 5 Nr. 1)

**Nachtrag zum Dienstvertrag**  
(Angestellte)

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

**§ 1**

- Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe ..... gemäß  
Anlage 1 der DienstVO Sparte ..... Nr. ....  
Anlage 1a zum BAT Teil I Fallgruppe .....  
Anlage 1a zum BAT Teil ..... Abschnitt ..... Fallgruppe .....  
Anlage 1b zum BAT Abschnitt B Fallgruppe .....
- Sonstige Vertragsänderungen: .....

**§ 2**

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

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

*Erl. 1: Anlage 5a m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 11 der 17. Änderung*

**Anlage 6** →Erl. 1  
(zu § 24 Nr. 1)

**Dienstvertrag**  
(Arbeiter)

Zwischen ..... vertreten durch ..... (Anstellungsträger) und Herrn ..... (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am ..... in ....., ev.-luth. Bekenntnisses<sup>47)</sup>, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

<sup>47)</sup> Vgl. dazu: G 11/1994 - Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen  
Vgl. dazu: G 5/1996 - Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

## § 1

Der Mitarbeiter wird ab .....

1. als vollbeschäftigter Arbeiter
2. als nicht vollbeschäftigter Arbeiter mit ..... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters (zzt. .... Stunden wöchentlich)
3. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 k MTArb für die Zeit bis zum ..... (längstens sechs Monate) <sup>48</sup>
4. für folgenden zeitlich begrenzten Zweck nach Sonderregelung 2 k MTArb ..... (längstens sechs Monate) <sup>49 50</sup>

angestellt.

## § 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der .....  
(Landeskirche)  
gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. *→Erl. 2*

<sup>48)</sup> Vgl. dazu: G 2/2003 - Abschluss von befristeten Dienstverträgen

<sup>49)</sup> Vgl. dazu: G 10/1997 - Befristete Dienstverträge für die Vertretung während der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs

<sup>50)</sup> Vgl. dazu: K 5/1983 - Befristete Dienstverträge und Dienstverträge unter einer auflösenden Bedingung

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

## § 3

(1) Der Mitarbeiter wird als .....  
(Dienstbezeichnung)

der Lohngruppe ..... Fallgruppe ..... gemäß

Anlage 2 der DienstVO

Lohngruppenverzeichnis zum MTArb

angestellt.

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

## § 4

Die Probezeit beträgt drei Monate.

## § 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

Der Anstellungsträger:

(L.S.)

.....  
(Unterschrift)

.....  
Ort, Datum

Der Mitarbeiter:

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

*Erl. 1: Anlage 6 m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 12 der 17. Änderung*

*Erl. 2: § 2 Abs. 3 m.W.v. 1.1.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 der 10. Änderung*

**Anlage 6a** →*Erl. 1*

(zu § 24 Nr. 1)

**Nachtrag zum Dienstvertrag**

(Arbeiter)

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

**§ 1**

1. Der Mitarbeiter erhält einen Lohn nach Lohngruppe ..... Fallgruppe ..... gemäß

Anlage 2 der DienstVO

Lohngruppenverzeichnis zum MTArb

2. Sonstige Vertragsänderungen: .....

**§ 2**

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

.....  
Ort, Datum

.....  
Ort, Datum

Der Anstellungsträger:

Der Mitarbeiter:

(L.S.)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

*Erl. 1: Anlage 6a m.W.v. 31.12.1992 i.d.F. nach § 1 Nr. 13 der 17. Änderung*

**Anlagen 7a, 7a-1, 7b, 7b-1** →*Erl. 1, 2*

(weggefallen)

*Erl. 1: Anlagen 7a-1 und 7b-1 eingefügt m.W.v. 28.2.1985 durch § 1 Nr. 5 der 1. Änderung, aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 12 der 48. Änderung*

*Erl. 2: Anlagen 7a und 7b aufgehoben m.W.v. 1.1.2002 durch § 1 Nr. 12 der 48. Änderung*

**Anlage 8** →*Erl. 1*

(zu § 57 Abs. 2)

**Dienstvertrag**

(Mitarbeiter - AVR-DW)

Zwischen ..... vertreten durch ..... (Anstellungsträger) und Herrn ..... (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am ..... in ....., ev.-luth. Bekenntnisses <sup>51)</sup>, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

**§ 1**

Der Mitarbeiter wird ab .....

1. als vollbeschäftigter Mitarbeiter

2. als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter mit ..... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters (zzt. .... Stunden wöchentlich)

3. als Mitarbeiter auf Zeit für die Zeit bis zum ..... \*)

4. als Mitarbeiter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer \*\*)

.....  
angestellt.

.....  
\*) Datum des letzten Arbeitstages

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

<sup>51)</sup> Vgl. dazu: G 11 / 1994 - Änderung mitarbeitergesetzlicher Bestimmungen  
Vgl. dazu: G 5 / 1996 - Anstellungsvoraussetzung des Bekenntnisses

## § 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92), § 3 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) sowie auf Grund von § 57 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes (AVR-DW) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der .....  
(Landeskirche)  
gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird. →Erl. 1

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

## § 3

(1) Der Mitarbeiter wird als .....  
(Dienstbezeichnung)  
in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe .....  
in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe .....  
in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe .....  
eingestuft.

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

## § 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

## § 5

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

.....  
\*) Entfällt bei geringfügigbeschäftigten Mitarbeitern

## § 6

Besondere Vereinbarungen: .....

## § 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

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

*Erl. 1: Anlage 8 m.W.v. 1.1.1991 i.d.F. nach § 1 Nr. 5 der 10. Änderung*

## Anlage 8a

(zu § 57 Abs. 2)

### **Nachtrag zum Dienstvertrag** (Mitarbeiter - AVR-DW)

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

## § 1

- Der Mitarbeiter wird  
in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe .....  
in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe .....  
in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe .....  
eingestuft.
- Sonstige Vertragsänderungen: .....

## § 2

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

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

### Anlage 9 (zu § 2 Abs. 7)

## **Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen** <sup>→Erl. 1</sup> <sup>52 53</sup>

### **Vorbemerkung**

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und

<sup>52)</sup> Vgl. dazu: G 3 / 1997 - Erläuterungen zur 31. Änderung der Dienstvertragsordnung

<sup>53)</sup> Vgl. dazu: G 13 / 1997 - Sicherungsordnung - Meldung frei werdender Mitarbeiterstellen

Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen - sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. 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**

Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 und 2 der Dienstvertragsordnung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) oder des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) fallen. Sie gilt nicht für die Fälle des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.

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

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

- erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- 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. Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlasst wird.

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- 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. 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. 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. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. 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.
  - Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
  - Schließung einer Einrichtung auf Grund gesetzgeberischer Veranlassung,
  - Schließung von Beratungseinrichtungen wegen Wegfall von Mitarbeitern,
  - 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 Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraus-

sichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

### **Nr. 4**

#### **Arbeitsplatzsicherung**

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

(2) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für den Mitarbeiter ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und dem Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. <sup>3</sup>Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 23 a oder § 23 b BAT bzw. entgegen der bisherigen Einreihung ein Bewährungsaufstieg bzw. Zeitaufstieg nach der Vorbemerkung 5 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb nicht mehr möglich ist. <sup>4</sup>Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

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

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

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

(4) Kann dem Mitarbeiter 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. Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Propstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

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

#### **Nr. 5 Fortbildung, Umschulung**

(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. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit dem Mitarbeiter vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3

zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Zurückzahlen 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) Ist dem Mitarbeiter 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. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i.V.m. § 53 Abs. 2 BAT oder § 57 Abs. 2 MTArb eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Dem Mitarbeiter, der 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 er einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Der Mitarbeiter, der 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 ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

### **Nr. 7 Ausgleichszulage**

(1) Ergibt sich in den Fällen der Nummer 4 Abs. 2 bis 4 eine Minderung der Bezüge, erhält der Mitarbeiter für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihm für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen, die ihm aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. Bezüge im Sinne von Satz 1 sind

- a) für Angestellte die Grundvergütung, der Ortszuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und die Zuwendung,
- b) für Arbeiter der Monatstabellelohn, der Sozialzuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge sowie die Zuwendung.

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

(2) Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um die Hälfte des Betrages, um den sich die Bezüge nach Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen und persönlichen Gehaltssteigerungen erhöhen. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tage der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Die Ausgleichszulage wird neben der Vergütung bzw. dem Lohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 BAT zu berücksichtigen. § 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 und Abs. 2 BAT sowie die §§ 31 und 48 MTArb gelten entsprechend. Die Ausgleichszulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT, § 47 MTArb) berücksichtigt.

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

(5) Die Ausgleichszulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die Aus-

gleichszulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter 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) Der Mitarbeiter, der 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 in Anlage 1.

Monatsbezug ist der Betrag, der

1. dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und der Sonderzuwendung,
2. dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellelohn (§ 21 MTArb), dem Sozialzuschlag, den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschlägen sowie der Sonderzuwendung
3. im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

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

(3) Die Abfindung steht dem Mitarbeiter nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihm 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) er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen kirchlichen Anstellungsträger übernommen wurde.

(4) Neben der Abfindung steht ein Übergangsgeld nach dem BAT bzw. MTArb in Verbindung mit der Dienstvertragsordnung nicht zu.

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

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter 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. Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter 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. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

**Nr. 10**  
**Anrechnung** <sup>54</sup>

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

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Anstellungsträger von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 sowie von der Aufnahme einer neuen Beschäftigung unverzüglich zu unterrichten. Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Satz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

<sup>54</sup> Vgl. dazu: K 7/1998 - Durchführung der Nr. 10 Abs. 1 der Sicherungsordnung, Anrechnung vergleichbarer Leistungen

**Anlage zur Sicherungsordnung**

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

*Erl. 1: Anlage 9 m.W.v. 2.11.1996 eingefügt durch § 1 Nr. 2 der 31. Änderung*

**Anlage 10** → *Erl. 1*  
(zu § 2 Abs. 8)

**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 Mitarbeiter zu erweitern,
- b) den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern,

- c) die Fähigkeiten der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiter weiterentwickeln 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 Angestellte, 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 Angestellten 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: →*Erl. 2*

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die aufgrund der ärztlichen Untersuchung nach Abs. 3 entstehen.<sup>55</sup>

- b) Anstelle des § 6 Abs. 2, 3 und 4 wird bestimmt: →*Erl. 2*

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

(3) Kann ein Mitarbeiter 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 er auf einen anderen, grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Dem Mitarbeiter 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 des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

---

*Erl. 1: Anlage 10 m.W.v. 1.8.1990 angefügt durch § 1 Nr. 7 der 12. Änderung*

*Erl. 2: Nummer 3 Buchst. a m.W.v. 1.1.1999 durch § 1 der 39. Änderung aufgehoben; die bisherigen Buchstaben b und c werden Buchstaben a und b.*

**Anlage 11** →*Erl. 1*  
(zu § 2 Abs. 9)

**Regelung für Angestellte, 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 Angestellte, 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. 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.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen der Anlagen 2 a, 2 b oder 21 I zum BAT fallen.

---

<sup>55)</sup> Vgl. dazu: K 2/1998 - Kosten für die Beschaffung von Sehhilfen, die für die Tätigkeit am Bildschirmgerät erforderlich werden

**Nr. 2**  
**Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte,  
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub  
für Schicht- und Nachtarbeit**

(1) Die §§ 15, 16, 16a, 17, 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 und Unterabs. 2, 35 und 48a BAT finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

(2) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 10 Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. An den Tagen der An- und Abreise, an denen der Angestellte auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt.

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als vom Angestellten sonst nach seinem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

(4) Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur Hälfte durch die Zahlung einer Vergütung ersetzen. Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit dem Angestellten bis zum vollen Umfang durch die Zahlung einer Vergütung ersetzt werden. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.

**Nr. 3**  
**Reisekostenvergütung, Trennungentschädigung**

(1) Die §§ 42 und 44 BAT finden für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.

---

*Erl. 1: Anlage 11 m.W.v. 1.10.2000 angefügt durch § 1 Nr. 48 der 41. Änderung*

**KN Nr. 8 Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 54. Änderung der Dienstvertragsordnung**

H a n n o v e r, den 11. Oktober 2004

Nachstehend geben wir den Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 25. März 2004 über die 54. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt.

**Konföderation evangelischer Kirchen  
in Niedersachsen**

- Geschäftsstelle -

B e h r e n s

---

**54. Änderung der Dienstvertragsordnung**

**Vom 16. September 2004**

Auf Grund des § 26 Abs. 2 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz - MG) vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92), geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 29. März 2001 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 52), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 161), zuletzt geändert durch die 53. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. März 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 90), wie folgt geändert:

**§ 1  
Änderung der Dienstvertragsordnung**

1. Nach § 2b wird folgender § 2c eingefügt

„§ 2c

Besondere Regelung zur Arbeitszeit

(1) Die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgesprochenen Kündigungen der Arbeitszeitvorschriften im Bundes-Angestelltentarifvertrag und im Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder werden wirksam.

(2) Die Kündigung der jeweiligen Arbeitszeitvorschriften ist für ein über den 31. Oktober 2004 hinaus bestehendes Dienstverhältnis unbeachtlich. Insoweit gelten die bisherigen Regelungen fort.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für ein Dienstverhältnis, das nach dem 31. Oktober 2004 im unmittelbaren Anschluss an ein bestehendes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung begründet wird, wenn das zuvor bestehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bereits am 31. Oktober 2004 bestanden hat oder mehrere vorhergehende Dienst- oder Ausbildungsverhältnisse zu Anstellungsträgern im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung ununterbrochen bis zu diesem Zeitpunkt zurückreichen.“

2. In § 4b werden die Wörter „nach den §§ 19 und 20 BSHG“ durch die Wörter „nach Kapitel 3 Abschnitt 1 SGB II“ ersetzt.

3. Nach § 13 wird folgender § 13a eingefügt:

„§ 13a

Vergütung bei kurzfristiger Beschäftigung

Für Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die nach den Sonderregelungen 2 y zum BAT angestellt sind, gilt Folgendes, wenn das jeweilige Dienstverhältnis auf nicht mehr als 7 Tage befristet ist:

1. Die §§ 26 bis 34 BAT finden keine Anwendung.
2. Die Vergütung bemisst sich nach den Stundenvergütungen gemäß § 35 Abs. 3 BAT der für die auszuübende Tätigkeit nach § 12 i.V.m. § 22 BAT maßgebenden Vergütungsgruppe. § 45 bleibt unberührt.“

4. In § 18 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Satz 1 gilt nicht für Dienstverhältnisse, die unter § 13a fallen.“

5. In § 23a werden die Wörter „nach den §§ 19 und 20 BSHG“ durch die Wörter „nach Kapitel 3 Abschnitt 1 SGB II“ ersetzt.

6. Nach § 29 wird folgender § 29a eingefügt:

„§ 29a  
Lohn bei kurzfristiger Beschäftigung

Für Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die nach den Sonderregelungen 2 k zum MTArb angestellt sind, gilt Folgendes, wenn das jeweilige Dienstverhältnis auf nicht mehr als 7 Tage befristet ist:

1. § 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Der Lohn bemisst sich nach der Tätigkeit (Lohngruppen). Für jede geleistete Arbeitsstunde wird der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der jeweiligen Lohngruppe gezahlt.

2. Die §§ 23, 24, 25, 41 MTArb finden keine Anwendung.“.

7. In § 33 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Satz 1 gilt nicht für Dienstverhältnisse, die unter § 29a fallen.“

8. Vor § 45 wird folgender § 44 eingefügt:

„§ 44  
Vergütungen und Löhne für geringfügig Beschäftigte

Für Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnis § 13a oder § 29a keine Anwendung findet, gilt:

(1) Beträgt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden und wird die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV nicht überschritten, kann die Vergütung bzw. der Lohn auf Antrag des Mitarbeiters pauschaliert werden. Bei der Antragstellung ist der Mitarbeiter über die Rechtsfolgen des Antrages schriftlich zu belehren; der Antrag kann widerrufen werden. Der Widerruf wirkt frühestens vom übernächsten Monat nach Eingang des Widerrufs beim Arbeitgeber an.

(2) Dabei ist die nach den Vorschriften der Dienstvertragsordnung durchschnittlich zu erwartende Vergütung bzw. der nach den Vorschriften der Dienstvertragsordnung durchschnittlich zu erwartende Lohn für einen im Dienstvertrag zu vereinbarenden Zeitraum zugrunde zu legen. Dieser Zeitraum darf eine Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums ist die

Pauschalierung für den sich anschließenden Zeitraum an die eingetretene Entwicklung anzupassen.

(3) Eine Pauschalvergütung ist mindestens in Höhe der maßgeblichen Stundenvergütung gemäß § 35 Abs. 3 BAT zu vereinbaren, ein Pauschalloon mindestens in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 4 der maßgeblichen Lohngruppe.“.

**§ 2  
In-Kraft-Treten**

Es treten in Kraft:

1. § 1 Nr. 1 am 1. November 2004,
2. § 1 Nr. 2 und 5 am 1. Januar 2005,
3. § 1 Nr. 3, 4, 6, 7 und 8 am Tage nach der Bekanntmachung; § 1 Nr. 3, 4, 6, 7 und 8 tritt am 1. Januar 2007 außer Kraft.

Wolfenbüttel, den 22. September 2004

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Dr. F i s c h e r

Vorsitzender