

Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD)

In der Bekanntmachung der Neufassung vom 25. August 2008

(ABl. EKD S. 341),

geändert am 6. März 2020 (ABl. EKD S. 126), zuletzt geändert am 18. August 2023 (ABl. EKD S. 143)

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
1	Arbeitsrechtsregelung	6.11.2008	2008 S. 380	InhaltsV § 8 § 10 § 15 § 15 Abs. 3 § 15 Abs. 4 § 15 Abs. 5 § 15 Abs. 7 § 20 Abs. 2 Buchst. f)	Überschrift zu § 15 neu Anm. angefügt Satz 2 neu Anm. angefügt Überschrift neu neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst
2	Arbeitsrechtsregelung	18.2.2009	2009 S. 134	§ 10 § 16 Abs. 3 § 20 Anlage	Satz 4 angefügt Satz 1 neu Abs. 3 angefügt Anwenderliste ergänzt
3	Arbeitsrechtsregelung	27.5.2009	2009 S. 253	§ 10 § 12 Anlage	Satz 5 angefügt neu gefasst Worte ergänzt
4	Arbeitsrechtsregelung	29.9.2009	2010 S. 82	§ 9 § 9 Abs. 2 S. 2 § 20 Abs. 3 Anlage	Überschrift neu eingefügt Wörter ersetzt Angabe ersetzt
5	Arbeitsrechtsregelung	10.2.2010	2010 S. 134	§ 20 Abs. 3	weggefallen
6	Arbeitsrechtsregelung	19.5.2010	2010 S. 263	§ 14 Abs. 1 § 14 Abs. 1a	geändert eingefügt

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABI. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
7	Arbeitsrechtsregelung	17.6.2011	2011 S. 277	§ 12 § 12 Abs. 3 § 14 Abs. 1b	Überschrift neu angefügt eingefügt mit Anm.
8	Arbeitsrechtsregelung	29.9.2014	2015 S. 2	InhaltsV § 8 § 9 Abs. 4 Anlage 1 Anlage 2	ergänzt eingefügt eingefügt Ziffer ergänzt eingefügt
9	Arbeitsrechtsregelung	15.3.2016	2016 S. 138	Anlage 2	EGP 11 neu
10	Arbeitsrechtsregelung	15.3.2016	2016 S. 138	§ 9 Abs. 1 § 9 Anm. Nr. 2	neu gefasst weggefallen
11	Arbeitsrechtsregelung	15.3.2016	2016 S. 139	§ 11 Abs. 4	neu eingefügt
12	Arbeitsrechtsregelung	10.6.2016	2016 S. 255	§ 14 Abs. 1c	neu eingefügt
13	Arbeitsrechtsregelung	10.6.2016	2016 S. 255	Anlage 2	EGP 64 neu eingefügt
14	Arbeitsrechtsregelung	2.11.2016	2017 S. 195	§ 9 Abs. 2 S. 2	Angabe geändert
15	Arbeitsrechtsregelung	2.11.2016	2017 S. 195	Anlage 2	EGP 61 neu gefasst
16	Arbeitsrechtsregelung	15.3.2017	2017 S. 176	§ 1 Abs. 2	neu eingefügt
17	Arbeitsrechtsregelung	16.8.2017	2017 S. 300	Anlage 2	EGP 11 neu gefasst
18	Arbeitsrechtsregelung	3.11.2017	2018 S. 73	Anlage 2	EGP 11 Ziff. 2 neu
19	Arbeitsrechtsregelung	16.3.2018	2018 S. 114	§ 15 Abs. 1 § 16 Abs. 1 und 2	Anmerkung angefügt neu gefasst
20	Arbeitsrechtsregelung	6.9.2018	2019 S. 74	§ 14 Abs. 1b	neu eingefügt Anm. gestrichen
21	Arbeitsrechtsregelung	6.3.2020	2020 S. 126 ¹	Anlage 2	EGP 10 neu gefasst

¹ Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. September 2020 in Kraft.

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
22	Arbeitsrechtsregelung	18.8.2023	2023 S. 143 ²	§ 11 a	neu eingefügt

Inhaltsübersicht

Abschnitt I	Allgemeine Vorschriften
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Kirchlich-diakonischer Auftrag
§ 3	Referenzregelungen
§ 4	Allgemeine Pflichten
§ 5	Verpflichtung
§ 6	Qualifizierung
Abschnitt II	Arbeitszeit
§ 7	Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto
Abschnitt III	Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
§ 8	Eingruppierung
§ 9	Stufenzuordnung
§ 10	Kinderzulage
§ 11	Leistungsentgelt, Familienbudget
§ 11a	Zuschuss Deutschlandticket
§ 12	Jahressonderzahlung
§ 13	Zahltag
§ 14	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung
Abschnitt IV	Urlaub und Arbeitsbefreiung
§ 15	Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen
§ 16	Arbeitsbefreiung
§ 17	Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs
Abschnitt V	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 18	Ordentliche Kündigung
§ 19	Außerordentliche Kündigung
§ 20	Beschäftigungszeit
Abschnitt VI	Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 21	Inkrafttreten, Laufzeit
Anlagen	zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland
1.	Anwenderliste
2.	Entgeltgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland

² Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2023 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft.

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Hauptgeschäftsstelle ihres Diakonischen Werkes, des Evangelischen Entwicklungsdienstes (EED) sowie der Einrichtungen und Werke, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland anwenden (Anwenderliste).

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für bei deutschen Dienststellen im Ausland eingestellte Ortskräfte.

§ 2

Kirchlich-diakonischer Auftrag

1Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu verkündigen. 2Der diakonische Dienst ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche.

§ 3

Referenzregelungen

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission orientiert sich bei der Gestaltung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland an dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) in der jeweils für den Bund geltenden Fassung, an dem Bundesangestelltentarifvertrag - Kirchliche Fassung Rheinland-Westfalen-Lippe (BAT-KF RWL) sowie an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-DW.EKD).

Anmerkung zu § 3 Absatz 1:

1Die Orientierung soll grundsätzlich in der o. g. Rangfolge erfolgen. 2Ein Antrag auf Abweichung von der jeweils geltenden Fassung des TVöD bedarf eines kirchenspezifischen, insbesondere strukturellen oder finanziellen Grundes. 3Ein entsprechender Antrag muss innerhalb von 6 Wochen nach Zugang der Information durch die Geschäftsstelle über die Änderungen der oben genannten Regelungswerke erfolgen. 4Die Information wird unverzüglich gegeben.

(2) 1Auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der jeweils für den Bund geltenden Fassung (TVöD) sowie die diesen ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge Anwendung, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist oder bei zukünftigen Änderungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt wird. 2Wird im TVöD

auf die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten. 3 Gleiches gilt, wenn keine Beamtinnen und Beamten bei dem Dienstgeber beschäftigt sind.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(Ergänzung zu § 3 TVöD)

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen zur Erfüllung ihres kirchlichen und diakonischen Auftrages bei. 2 Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben.

§ 5

Verpflichtung

1 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist bei Dienstantritt über Rechte und Pflichten zu informieren und auf den Inhalt der §§ 2 und 4 zu verpflichten. 2 Über die Verpflichtung ist ein Protokoll aufzunehmen, das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit unterzeichnet.

§ 6

Qualifizierung

(Ergänzung zu § 5 TVöD)

(1) 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. 2 Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

(2) Näheres bestimmt die Arbeitsrechtliche Kommission in einer besonderen Arbeitsrechtsregelung.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 7

Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto

(Ergänzung zu §§ 6 und 10 TVöD)

1 Die Umsetzung genereller Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit oder die Einführung von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kann über die Regelungen der

§§ 6 und 10 TVöD hinaus durch Dienstvereinbarung näher bestimmt werden. ²Die Arbeitsrechtliche Kommission setzt hierfür Rahmenrichtlinien.

Abschnitt III **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

§ 8 **Eingruppierung**

(Abweichung von § 12 (Bund) Absatz 1 Satz 1 TVöD)

¹Die Eingruppierung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters richtet sich nach dem Entgeltgruppenplan der EKD. ²Im Übrigen gelten die §§ 12f. (Bund) TVöD. ³Es gilt der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 5. September 2013 mit Ausnahme der Entgeltordnung (Anlage 1 des TV EntgO Bund) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 9 **Stufenzuordnung**

(Abweichung von § 16 (Bund) Absatz 2 bis 3 a TVöD sowie von § 17 Absatz 2 TVöD)

(1) ¹Bei der Einstellung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Nachgewiesene Zeiten einschlägiger beruflicher Tätigkeit der letzten sieben Jahre vor der Einstellung werden bei der Stufenfestsetzung angerechnet. ³Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu § 9 Absatz 1:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.*

(2) ¹ Bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der eine der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vergleichbare Arbeitsrechtsregelung bzw. ein vergleichbares Tarifrecht anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. ²Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) § 17 Absatz 2 TVöD wird nicht angewendet.

(4) ¹Höhergruppierungen aufgrund einer höher zu bewertenden Tätigkeit erfolgen entsprechend § 17 Absatz 5 TVöD stufengleich. ²Dies gilt nicht bei Höhergruppierungen von mehr als drei Entgeltgruppen, wobei die Entgeltgruppen 9a und 9b hierbei als eine Ent-

geltgruppe anzusehen sind. ³Die Stufenzuordnung erfolgt in diesem Fall mindestens in die Stufe, die das bisherige Tabellenentgelt erstmalig übersteigt.

§ 10

Kinderzulage

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) beziehen, eine monatliche Zulage in Höhe von 90 Euro. ²§ 24 Absatz 2 TVöD ist anzuwenden. ³Die Kinderzulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil. ⁴Sie ist ein Entgeltbestandteil im Sinne von § 21 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. ⁵Ergänzend zu § 20 Absatz 2 TVöD ist die Kinderzulage bei der Bemessung der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen.

Anmerkung zu § 10:

Die Zulage nimmt erst nach dem 1. Januar 2009 an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

§ 11

Leistungsentgelt, Familienbudget

(1) ¹Sobald und soweit die Sätze für das Leistungsentgelt nach § 18 TVöD über drei Prozent steigen, werden nach dieser Bestimmung Leistungsentgelte entsprechend TVöD gewährt. ²Diese werden aus den über die drei Prozent des Gesamtvolumens hinausgehenden Beträgen finanziert.

(2) Anstelle der Regelung nach Absatz 1 können familienunterstützende Maßnahmen gefördert werden.

(3) Nähere Regelungen werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission getroffen.

(4) Bei Erkrankung eines Kindes unter 14 Jahren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu fünf Arbeitstage je Kalenderjahr ohne ärztliches Attest und unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt unabhängig davon, ob ein Anspruch nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch besteht.

§ 11 a

Zuschuss Deutschlandticket

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Antrag einen Zuschuss zum Deutschlandticket als Jobticket oder zu anderen vergleichbaren Nahverkehrstickets in Höhe von 12,25 EUR/Monat, gegenwärtig 25 % des Ticketpreises. Sofern der Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung glaubhaft macht, dass eine wirtschaftliche Notlage besteht, besteht kein Anspruch auf Bezuschussung nach Satz 1. Eine wirtschaftliche Notlage liegt vor, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil der Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufenden erwirtschafteten Mitteln die

laufenden Verpflichtungen zu erfüllen und der Bestand der Einrichtung nachhaltig gefährdet ist. Die Glaubhaftmachung der wirtschaftlichen Notlage ist binnen 14 Tagen nach Anzeige der Notlage durch den Dienstgeber der Mitarbeitervertretung vorzulegen und anschließend durch einen paritätisch besetzten Ausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission zu bestätigen. Der Ausschuss hat über die Bestätigung der finanziellen Notlage binnen 14 Tagen nach Eingang zu entscheiden, andernfalls gilt die Bestätigung als erteilt.

§ 12

Jahressonderzahlung

(Anstelle von § 20 Absatz 3, 5 und 6 TVöD)

- (1) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Die Auszahlung eines Teilbetrages der Jahressonderzahlung zu einem früheren Zeitpunkt ist nicht möglich.
- (2) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 30. September 2008 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Fall treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß § 20 Absatz 2 TVöD die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) § 20 Absatz 3 TVöD wird nicht angewendet¹.

§ 13

Zahltag

(Ergänzung zu § 24 Absatz 1 TVöD)

¹Abweichend von § 24 Absatz 1 TVöD sind die Bezüge für den Kalendermonat am 16. eines Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter benanntes Girokonto in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union zu zahlen. ²Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der Zahltag für die Zukunft auf den Monatsletzten gelegt wird.

§ 14

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung

(Anstelle von § 25 TVöD)

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die der Dienstgeber durch Versicherung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund oder bei der Versor-

¹ Absatz 3 ist mit rückwirkender Geltung zum 1. Januar 2009 in Kraft getreten.

gungsanstalt des Bundes und der Länder nach deren Satzungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung sicherstellt.

(1a) ¹Beendet das Diakonische Werk der EKD die Beteiligung an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder mit Wirkung vom 31. Dezember 2010, wird die zusätzliche Altersversorgung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 1. Januar 2011 bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse in Darmstadt (EZVK) fortgesetzt. ²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk der EKD am 31.12.2010 bestanden hat, entrichten ab dem 1. Januar 2011 eine Eigenbeteiligung zur Zusatzversorgung nach § 61 der Satzung der EZVK in der jeweils geltenden Fassung in Höhe von 1%. ³Gleiches gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk der EKD und zum Evangelischen Zentrum für Entwicklung und Diakonie nach dem 31.12.2010 begründet wird. ⁴Für die einzelne Mitarbeiterin oder den einzelnen Mitarbeiter ist die Eigenbeteiligung auf die Dauer von zehn Jahren begrenzt und endet spätestens am 31. Dezember 2030.

Anmerkung zu Absatz 1a:

¹Erleidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Eigenbeteiligung im Nettoentgelt einen Nachteil, so ist dieser Nachteil auf schriftlichen Antrag auszugleichen. ²Die Feststellung des Nachteils ist auf Basis der Entgeltabrechnung für den Monat Januar 2011 vorzunehmen. ³Der Ausgleich ist für die Dauer der Eigenbeteiligung zu leisten.

(1b) ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelisch-reformierten Kirche haben abweichend von Absatz 1 Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die der Dienstgeber durch Versicherung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt, bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder der VERKA PK Kirchliche Pensionskasse AG nach deren jeweiligen Satzungsvorschriften oder Versicherungsbedingungen in der jeweils geltenden Fassung und gemäß kirchengesetzlicher Vorgaben sicherstellt. ²Die Gleichwertigkeit zu den Regelungen über die Zusatzversorgung nach den §§ 7 und 8 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) ist sicherzustellen.¹

(1c) ¹Wird die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung über eine kirchliche Versorgungskasse durchgeführt, die nach dem Prinzip der Kapitaldeckung arbeitet, trägt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, sofern keine Eigenbeteiligung nach Absatz 1a geleistet wird, die über 4,8 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts hinaus gehenden Pflichtbeiträge zur Zusatzversorgung zur Hälfte. ²Die Eigenbeteiligung nach Satz 1 ist auf maximal 1 Prozent begrenzt und wird nach Ablauf von fünf Jahren nach Rechtskraft des Beschlusses neu verhandelt.²

(2) Bei Inkrafttreten dieser Regelung in Einzelfällen bestehende andere Regelungen zur zusätzlichen Altersversorgung bleiben unberührt.

¹ Absatz 1b ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

² Absatz 1c ist am 31. August 2016 in Kraft getreten.

(3) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung Entgeltumwandlung durchgeführt wird. ²Durch Dienstvereinbarung kann die Entgeltumwandlung auf einzelne Anbieter von Versicherungsleistungen begrenzt werden. ³Von der Anbieterbegrenzung kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in begründeten Fällen abgewichen werden. ⁴Bei Umwandlungsbeträgen, die steuerlich nach § 40b Einkommensteuergesetzpauschalierungsfähig sind, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch darauf, dass der Dienstgeber diese Beträge pauschalversteuert. ⁵Die Pauschalsteuer wird von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter getragen.

(4) ¹Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 1. Januar 2002 das 47., aber noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben und am 31. Dezember 2001 in einem Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2002 fortgeführt wurde, beteiligt sich der Dienstgeber an der Entgeltumwandlung. ²Der nach Satz 1 förderungsfähige Betrag darf 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen entspr. 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung ausgeschöpft ist. ³Der Entgeltumwandlungsbetrag wird zwischen Dienstgeber und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wie folgt aufgeteilt:

am 1. Januar 2002 vollendetes Lebensjahr	Dienstgeberanteil am Umwandlungsbetrag	Anteil der Mitarbeiterin des Mitarbeiters am Umwandlungsbetrag
53–54	70 %	30 %
50–52	50 %	50 %
47–49	30 %	70 %

⁴Bei Umwandlungsbeträgen nach diesem Absatz, die steuerlich nach § 40b Einkommensteuergesetz pauschalierungsfähig sind, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch darauf, dass der Dienstgeber diese Beträge pauschalversteuert. ⁵Die Pauschalsteuer wird in diesem Fall vom Dienstgeber getragen.

(5) ¹Der Anspruch auf Entgeltumwandlung aus der Sonderzuwendung ist jeweils bis Ende August des Kalenderjahres, in dem die Sonderzuwendung gezahlt wird, schriftlich geltend zu machen. ²Gleiches gilt für die künftige Beendigung oder Änderung der Entgeltumwandlung. ³Bei der Geltendmachung ist anzugeben, in welcher Höhe Entgeltansprüche aus der Sonderzuwendung umgewandelt werden sollen. ⁴Die Geltendmachung ist für einen einmaligen Entgeltumwandlungsbetrag oder einen jährlich wiederkehrenden Entgeltumwandlungsbetrag möglich. ⁵Über die Entgeltumwandlung schließen Dienstgeber und die

Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Vereinbarung. 6Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Anspruch auf Förderung nach Absatz 4 werden über den vom Dienstgeber zu tragenden Zuschussbetrag informiert.

Abschnitt IV **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 15

Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

(Anstelle von § 11 TVöD und Ergänzung zu § 28 TVöD)

(1) 1Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter erhält auf Antrag Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung, wenn sie oder er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt oder
- c) selbst anerkannt schwerbehindert ist.

2Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen.

*Anmerkung zu Absatz 1:*¹

Angehörige i.S.d. Absatzes 1 Satz 1 Buchstabe b sind:

- a) *Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,*
- b) *Ehegatten, Lebenspartner, Personen, die mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter im gleichen Haushalt leben, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,*
- c) *Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.*

(2) 1Sonderurlaub nach Absatz 1 darf eine Gesamtdauer von zwölf Jahren nicht überschreiten. 2Der Antrag auf Verlängerung eines Sonderurlaubs ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubszeitraumes zu stellen.

(3) Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter soll auf Antrag nach einer mindestens achtjährigen Beschäftigungszeit für die Dauer von höchstens einem Jahr Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts erhalten, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten.

(4) 1Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers. 2Die Zustimmung soll

1 Die Anmerkung zu § 15 Abs. 1 ist am 1. Mai 2018 in Kraft getreten.

erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck des Sonderurlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung nicht widerspricht.

(5) Ein Sonderurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Grund für den Sonderurlaub oder die Teilzeitbeschäftigung entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer eingestellten Ersatzkraft.

(6) Dem Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, anstelle eines Sonderurlaubs nach Absatz 1 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, soll entsprochen werden.

(7) ¹Während des Sonderurlaubs soll der Kontakt zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Dienstgeber von beiden Seiten aufrechterhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. ²In geeigneten Fällen können längerfristig Beurlaubte im gegenseitigen Einvernehmen zu Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen herangezogen werden, soweit Sinn und Zweck des Sonderurlaubs nicht gefährdet werden.

§ 16

Arbeitsbefreiung¹

(Ergänzung zu § 29 TVöD)

(1) Über die Anlässe des § 29 TVöD hinaus gelten folgende Anlässe als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD im nachstehend genannten Ausmaß freigestellt wird:

a)	Eheschließung	2 Arbeitstage
b)	Tod einer Person, die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt hat	2 Arbeitstage
c)	Beisetzung eines Angehörigen (Anmerkung zu § 15 Absatz 1), der nicht im gleichen Haushalt gelebt hat	1 Arbeitstag
d)	Konfirmation oder Kommunion eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
e)	Eheschließung eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters	1 Arbeitstag
f)	Silberne Hochzeit oder 25. Jahrestag der Eingehung einer Lebenspartnerschaft	1 Arbeitstag

(2) Abweichend von § 29 Absatz 1 Buchstabe a) und b) TVöD beträgt die Dauer der Freistellung

¹ Die Absätze 1 und 2 nebst Anmerkung sind am 1. Mai 2018 in Kraft getreten.

a)	bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin oder bei der erstmaligen Aufnahme eines Kindes in den eigenen Haushalt	2 Arbeitstage
b)	beim Tode der Ehegattin/des Ehegatten, der Partnerin oder des Partners i.S.d. Lebenspartnerschaftsgesetzes oder eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters	4 Arbeitstage

Anmerkung zu § 16 Absatz 1 und 2:

*1*Fällt in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe c, e und f der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung. *2*Fällt in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a und b und Absatz 2 der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag - im Falle des Absatzes 2 Buchstabe b einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

(3) *1*Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe, deren Mitglied sie oder er ist, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. *2*Arbeitsbefreiung ist zu gewähren zur Teilnahme an Kirchentagen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 17

Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs

(Anstelle von § 26 Absatz 2 Buchstabe a) und d) TVöD)

*1*Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. *2*Anstelle des in § 26 Absatz 2 Buchstabe d) TVöD genannten Zeitpunktes tritt der Zahltag gemäß § 13.

Abschnitt V

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 18

Ordentliche Kündigung

(Anstelle von § 34 Absatz 1 und 2 TVöD)

(1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Schluss eines Kalendermonats.

(2) *1*Bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. *2*Im einzelnen Arbeitsvertrag kann in diesen Fällen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. *3*Die Kündigung ist nur mit

einer Frist von mindestens einem Monat und nur zum Schluss eines Kalendermonats zulässig.

(3) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als	1 Jahr	6 Wochen
von mindestens	5 Jahren	3 Monate
von mindestens	8 Jahren	4 Monate
von mindestens	10 Jahren	5 Monate
von mindestens	12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Nach einer Beschäftigungszeit von fünfzehn Jahren, frühestens jedoch nach Vollen-
dung des 40. Lebensjahres, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unkündbar.

§ 19

Außerordentliche Kündigung

Ein wichtiger Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen darstellt.

§ 20

Beschäftigungszeit

Ergänzungen zu § 34 Absatz 3 TVöD)

(1) Der Dienst

- a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen,
- b) bei den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
- c) bei den Kirchengemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

ist Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TVöD.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 stehen Tätigkeiten gleich

- a) in missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland;
- b) in Einrichtungen und Verbänden, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;

- c) in einer evangelischen Kirchengemeinde oder Kirchengemeinschaft im Ausland, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer ihrer Gliedkirchen oder Zusammenschlüssen von Gliedkirchen verbunden ist;
- d) im Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche und des Deutschen Caritasverbandes;
- e) bei Einrichtungen, Werken und Verbänden weiterer Kirchen, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin angeschlossen sind;
- f) in Dienststellen oder bei Dienstgebern des Bundes Evangelischer Kirchen.

Anmerkung zu § 20 Absatz 2:

1Als Dienst nach Absatz 1 können auch Zeiten bei ökumenischen Partnern im Sinne des § 3 Absatz 1 des Gesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene¹ bei Nicht-Regierungs-Organisationen und internationalen Organisationen, mit denen partnerschaftliche Kontakte bestehen, anerkannt werden. 2Es sind nur Zeiten anrechnungsfähig, die für die Tätigkeit beim Dienstgeber nach § 1 förderlich sind.

(3) (weggefallen)

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 21

Inkrafttreten, Laufzeit

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft².

¹ Nr. 7.1.

² Das Datum bezieht sich auf das In-Kraft-Treten der ursprünglichen (Neu-)Fassung.

Anlagen
zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland

1. Anwenderliste

(Stand: April 2018)

Institut	Anschrift
Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e.V.	Auguststr. 80 10117 Berlin
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V.	Endenicher Str. 41 53115 Bonn
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e.V.	Otto-Brenner-Str. 9 30159 Hannover
Bahnhofsmision Mobil-Gesellschaft für mobile Hilfen der Bahnhofsmision gGmbH	S-Bahnhof Jannowitzbrücke, Bogen 14, 10179 Berlin
Bundesakademie für Kirche und Diakonie gGmbH	Heinrich-Mann-Str. 29 13156 Berlin
Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe e.V.	Invalidenstr. 29 10115 Berlin
Burckhardthaus e.V.	Postfach 1440 63554 Gelnhausen
Comenius-Institut e.V.	Schreiberstr. 12 48149 Münster
Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge e.V.	Ständeplatz 18 34117 Kassel
Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V. (DEAE)	Emil-von-Behring-Str. 3 60439 Frankfurt/M.
Deutsche Seemannsmision e. V.	Jippen 1 28195 Bremen
Deutscher Verband Evangelischer Büchereien e.V.	Bürgerstr. 2 37073 Göttingen
Evangelische Akademie zu Berlin gGmbH	Charlottenstr. 53/54 10117 Berlin

Institut	Anschrift
Evangelische Arbeitsgemeinschaft Familie e.V. (eaf) Bundesgeschäftsstelle	Auguststr. 80 10117 Berlin
Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Kriegsdienstverweigerung und Frieden e.V.	Endenicher Str. 41 53115 Bonn
Evangelischer Blinden- und Sehbehindertendienst e.V.	Lessingstr. 5 35039 Marburg
Evangelische Familien-Bildungsstätten und Familien-Bildungswerke e.V.	Jägerstr. 1 44145 Dortmund
Evangelische Frauen in Deutschland e.V.	Berliner Allee 9-11 30175 Hannover
Evangelische Freiwilligendienste für junge Menschen gGmbH	Otto-Brenner-Str. 9 30159 Hannover
Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (EKFuL) Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision Bundesgeschäftsstelle	Dietrich-Bonhoeffer-Haus Ziegelstr. 30 10117 Berlin
Evangelische Konferenz für TelefonSeelsorge und Offene Tür e.V.	Caroline-Michaelis-Str. 1 10115 Berlin
Evangelisches Missionswerk in Deutschland e.V. (EMW)	Normannenweg 17-21 20537 Hamburg
Evangelische Landjugendakademie/Trägerverein zur För- derung der Evangelischen Jugend auf dem Lande e.V.	Dieperzbergweg 13-17 57610 Altenkirchen
Evangelische StudentInnengemeinde	Otto-Brenner-Str. 9 30159 Hannover
Evangelischer Verband Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt e.V. (VKWA)	Blumhardtstr. 2 30625 Hannover
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband	Caroline-Michaelis-Str. 1 10115 Berlin
Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung GmbH	Auguststr. 80 10117 Berlin
Evangelisch-reformierte Kirche	Saarstr. 6 26789 Leer

Institut	Anschrift
Forschungsstätte der Ev. Studiengemeinschaft e.V. (FEST) Institut für interdisziplinäre Forschung	Schmeilweg 5 69118 Heidelberg
Führungsakademie für Kirche und Diakonie gAG	Berliner Dom, Portal 12, Am Lustgarten, 10178 Berlin
Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik gGmbH (GEP)	Emil-von-Behring-Str. 3 60439 Frankfurt/M.
Gustav-Adolf-Werk e. V.	Pistorisstr. 6 04229 Leipzig
Klima-Kollekte	Caroline-Michaelis-Str. 1 10115 Berlin
Konfessionskundliches Institut des Evangelischen Bundes e.V.	Ernst-Ludwig-Str. 7 64625 Bensheim
Männerarbeit der EKD	Berliner Allee 9-11 30175 Hannover
Ökumenische Zentrale der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V.	Postfach 900617 60446 Frankfurt/M.
Verein für Friedensarbeit im Raum der EKD e.V.	Endenicher Str. 41 53115 Bonn
Verein zur Unterstützung der Gehörlosen-, Schwerhörigen- und Blinden- u. Sehbehindertenseelsorge in der EKD	Ständeplatz 18 34117 Kassel

2. Entgeltgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland

– Anlage zu § 8 Satz 1

der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland –

Vom 29. September 2014 (ABl. EKD 2015 S. 2)

Vorbemerkungen:

1. Der Entgeltgruppenplan gilt für die Rechtsverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche in Deutschland, des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie der weiteren Einrichtungen und Werke, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EKD anwenden (§ 1 Absatz 1 DVO. EKD).
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach ihren Tätigkeiten mehreren Berufsgruppen des Gruppenplanes zuzurechnen sind, werden nach der Tätigkeit, die sie überwiegend ausüben, eingruppiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in die Einzelgruppenpläne 11 ff. eingruppiert werden können, sind nach dem Einzelgruppenplan 01 einzugruppieren.

Übersicht über die Einzelgruppenpläne:

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale
10. Beschäftigte in Gesundheitsberufen /Pflege
11. Sozial- und Erziehungsdienst
12. Diakoninnen/Diakone, Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen
13. Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker
16. Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/
Hausmeister
30. Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst
60. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Verwaltungsdienst
61. Sekretärinnen/Sekretäre
62. Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationsdienst
63. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Informationstechnik
64. Fahrerinnen und Fahrer

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale

Entgeltgruppe 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und

1. mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern oder
2. gegenüber der Entgeltgruppe 6 anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern,

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie gegenüber dieser zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13,

1. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt,
2. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Entgeltgruppe 15

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15, deren Tätigkeit deutlich höher als die der Entgeltgruppe 15 zu bewerten ist, erhalten eine Zulage in Höhe von 750,00 EUR brutto. Die Zulage nimmt ab dem 1. September 2014 an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Einfachste Tätigkeiten üben z.B. aus

- a) Beschäftigte, die Essen und Getränke ausgeben,*
- b) Garderobepersonal*

Nr. 2 Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Nr. 3 Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z.B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.

Nr. 4 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

Nr. 5 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Nr. 6 Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Nr. 7 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.

10. Beschäftigte in Gesundheitsberufen /Pflege

Für die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gesundheitsberufen/Pflege im Sinne des § 1 Absatz 1 und 2 ARRÜ-DVO.EKD gilt bis zum Inkrafttreten neuer Eingruppierungsmerkmale in der Entgeltordnung des Bundes Folgendes:

1. Geltungsbereich

Diese Eingruppierungsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der in § 1 der Dienstverordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland genannten Dienstgeber, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. September 2020 eine entsprechende Tätigkeit im Gesundheitsberufen und Pflegedienst ausüben.

2. Eingruppierung ab dem 1. September 2020 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Beschäftigte im Gesundheitsberufen und Pflegedienst eingesetzt sind (Sonderregelung):

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 1. September 2020 als Beschäftigte in Gesundheitsberufen und Pflegedienst eingesetzt sind, gilt die DVO.EKD in der jeweils gültigen Fassung. Für die Eingruppierung, das Tabellenentgelt, die Stufen der Entgelttabelle, die allgemeine Regelung zu den Stufen, die Jahressonderzahlung, die Arbeitszeit / Sonderformen der Arbeit und den Überleitungsregelungen gilt abweichend von den sonstigen Regelungen Folgendes:

a) Eingruppierung

Abweichend von § 8 DVO.EKD richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teil B Abschnitt XI der Anlage 1 zum TVöD-B (VKA).

b) Tabellenentgelt

Abweichend von § 15 Absatz 2 TVöD in Verbindung mit § 3 DVO.EKD ist die Höhe der Tabellenentgelte in der jeweils gültigen Fassung der Anlage E zum TVöD-B (VKA) festgelegt.

c) Stufen der Entgelttabelle

Anstelle des § 9 Absatz 1 DVO.EKD und des § 16 Absatz 4 TVöD findet § 16 TVöD-B (VKA) Anwendung.

d) Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Anstelle des § 17 Absatz 5 TVöD (Bund) finden § 17 Absatz 4 und 4a.2 TVöD-B (VKA) Anwendung.

e) Jahressonderzahlung

(1) Anstelle des § 20 TVöD (Bund) findet § 20 TVöD-B (VKA) Anwendung.

(2) Abweichend von Absatz 1, wird die Jahressonderzahlung für das Jahr 2020 noch nach den Vorschriften des § 20 TVöD (Bund) gezahlt.

(3) Bei der Anwendung des § 20 Absatz 4 TVöD-B (VKA) gelten Zeiten, die in einem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der DVO-EKD

verbracht wurden, als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 1 TVöD-B (VKA)). Mehrere Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 sind zusammenzurechnen, sofern sie jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

f) Arbeitszeit /Sonderformen der Arbeit

Anstelle der §§ 6 – 10 TVÖD i.V.m. § 7 DVO. EKD finden §§ 6 – 10 TVÖD-B (VKA) Anwendung.

g) Überleitungsregelungen

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis über den 31. August 2020 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes:

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ab dem 1. September 2020 nach Tätigkeitsmerkmalen des Teil B Abschnitt XI der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) eingruppiert.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am 1. September 2020 entsprechend der Zuordnungstabelle nach § 29d Absatz 1 Satz 1 TVÜ-VKA wie folgt von der Kr-Anwendungstabelle in die Entgeltgruppen der neuen P-Tabelle übergeleitet:

Kr 12 a P 16

Kr 11 b P 15

Kr 11 a P 14

Kr 10 a P 13

Kr 9d P 12

Kr 9c P 11

Kr 9b P 10

Kr 9a P 9

Kr 8a P 8

Kr 7a P 7

Kr 4a P 6

Kr 3a P 5

Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppe Kr 7a und Kr 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum TVöD-B (VKA) unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr 7a oder Kr 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum TVöD-B (VKA) angerechnet.

Haben am 31. August 2020 einer der Entgeltgruppen Kr 9a bis Kr 11a der Kr-Anwendungstabelle DVO.EKD in der bis zum 31. August 2020 gültigen Fassung (Kr-Anwendungstabelle) zugeordneten Beschäftigte in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurück-gelegt, erfolgt die Zuordnung zu der Stufe 6 der Entgeltgruppe der Anlage E zum TVöD-B (VKA), in die sie gemäß Satz 1 übergeleitet werden.

(3) Ist das ab dem 1. September 2020 gemäß Teil B Abschnitt XI der Anlage 1 zum TVöD-B (VKA) zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage gezahlt. Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage und/oder zuzüglich einer bisher zustehenden Besitzstandszulage. Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt die entsprechende zeitanteilige Bemessung. Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

11. Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne des § 1 Absatz 1 und 2 ARRÜ-DVO.EKD gilt bis zum Inkrafttreten neuer Eingruppierungsmerkmale in der Entgeltordnung des Bundes Folgendes:

1. Eingruppierung vom 1. September 2014 bis 31. Juli 2017
 - a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. August 2014 hinaus fortbesteht, und die am 1. September 2014 unter den Geltungsbereich der DVO.EKD fallen, bleiben für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert. § 20a Absatz 1 ARRÜ-DVO.EKD gilt entsprechend. §§ 7 und 9a ARRÜ-DVO.EKD bleiben unberührt.
 - b) Für Eingruppierungen nach dem 31. August 2014 gelten die Tätigkeitsmerkmale der Abschnitte 1 bis 3 von Nr. 10 der Anlage 5 zu § 23 des Tarifvertrages zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005.
 - c) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für die Dauer der Ausübung ihrer Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 130 Euro monatlich. § 24 Absatz 2 TVöD gilt

entsprechend. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß Nr. 2 als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder ab dem 1. August 2017 eingesetzt sind.

2. Eingruppierung ab 1. August 2017 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind (Sonderregelungen)

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ab dem 1. August 2017 als pädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder eingesetzt sind, gelten Nr. 1 und 2 der jeweils gültigen Fassung der Anlage 9 zu § 2 Absatz 9 Dienstvertragsordnung der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen (DienstVO 2009). Für die Eingruppierung, das Tabellenentgelt, die Stufen der Entgelttabelle, die allgemeine Regelungen zu den Stufen, die Jahressonderzahlung und den Überleitungsregelungen gilt abweichend von den sonstigen Regelungen Folgendes:

- a) Eingruppierung

Abweichend von § 8 DVO.EKD richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA).

- b) Tabellenentgelt

Abweichend von § 15 Absatz 2 TVöD i.V.m. § 3 DVO.EKD ist die Höhe der Tabellenentgelte in der jeweils gültigen Fassung der Anlage C zum TVöD-V (VKA) festgelegt.

- c) Stufen der Entgelttabelle

(1) Anstelle des § 9 Absatz 1 DVO.EKD und des § 16 Absatz 4 TVöD findet Nr. 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) Anwendung.

(2) Nr. 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Ein Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber, der die DVO.EKD, die ARRÜ-DVO.EKD, den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN), einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, steht dem Arbeitsverhältnis zu einem der in Nr. 3 Absatz 2 Satz 5 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) genannten Dienstgeber gleich.

(3) Auf Dienstverhältnisse, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet sind, findet die Nummer 3 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) keine Anwendung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Entgelt nach der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

- d) Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Anstelle des § 17 Absatz 5 TVöD (Bund) finden § 17 Absatz 4 und 4a 1 TVöD-V (VKA) Anwendung.

e) Jahressonderzahlung

(1) Anstelle des § 20 TVöD (Bund) findet § 20 TVöD-V (VKA) Anwendung.

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

f) Überleitungsregelungen

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis über den 31. Juli 2017 hinaus fortbesteht, gilt Folgendes:

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ab dem 1. August 2017 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) eingruppiert.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am 1. August 2017 der Stufe der Entgeltgruppe gemäß dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) zugeordnet, die ihrer am 31. Juli 2017 nach den Regelungen des TVöD erreichten Erfahrungsstufe entspricht (stufengleiche Zuordnung). Die am 31. Juli 2017 in dieser Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit nach Nummer 3 Absatz 2 der Anlage D Abschnitt 12 zum TVöD-V (VKA) angerechnet.

(3) Mit der Eingruppierung nach Absatz 1 entfallen bisherige Entgeltgruppenzulagen sowie alle als Besitzstand nach den Bestimmungen der ARRÜ-DVO.EKD gewährten Zulagen. Es entfällt ebenfalls die Tätigkeitszulage im Sozial- und Erziehungsdienst (gem. § 14 Abs. 10 ARRÜ-DVO.EKD i.V.m. Buchstabe c) des Einzelgruppenplan 11. zum Entgeltgruppenplan der EKD (Anlage zu § 8 Satz 1 DVO. EKD)).

(4) Ist das ab dem 1. August 2017 gemäß Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA) zustehende Tabellenentgelt allein infolge der Überleitung niedriger als das bisherige Entgelt so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die Dauer der unverändert ausübenden Tätigkeit eine persönliche Besitzstandszulage gezahlt. Die persönliche Besitzstandszulage bemisst sich nach der Differenz zwischen dem auf Grund der neuen Eingruppierung maßgeblichen Tabellenentgelt und dem bisherigen Tabellenentgelt zuzüglich einer bisher zustehenden Entgeltgruppenzulage, zuzüglich bisher gezahlter Besitzstandszulagen oder zuzüglich bisher gezahlter Tätigkeitszulage im Sozial- und Erziehungsdienst

(gem. § 14 Abs. 10 ARRÜ-DVO. EKD und Buchstabe c) des Einzelgruppenplan 11. zum Entgeltgruppenplan der EKD (Anlage zu § 8 Satz 1 DVO.EKD). Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt die entsprechende zeitanteilige Bemessung. Die persönliche Besitzstandszulage nach Satz 1 nimmt an den allgemeinen Entgeltanpassungen teil; sie verringert sich beim Erreichen einer höheren Entgeltstufe um den entsprechenden Erhöhungsbetrag. Ändert sich die auszuübende Tätigkeit und entspricht sie nicht mehr dem bisherigen Tätigkeitsmerkmal, entfällt die persönliche Besitzstandszulage.

12. Diakoninnen/Diakone, Gemeindepädagoginnen/ Gemeindepädagogen

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, in Tätigkeitsbereichen mit besonderer Verantwortung.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

13. Kirchenmusikerinnen/ Kirchenmusiker

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Kirchenmusikerinnen/ Kirchenmusiker tätig sind, werden nach der jeweils gültigen Fassung der Anlage 2 zu § 15a Dienstvertragsordnung (DienstVO 2009), Einzelgruppenplan A "Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst" der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen eingruppiert.

16. Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/ Hausverwalter, Hausmeisterinnen/ Hausmeister

Entgeltgruppe 4

Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 5

Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister

1. mit schwierigem Tätigkeitsbereich,
2. mit Tätigkeiten, die in der Regel eine entsprechende handwerkliche Ausbildung erfordern oder mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6

Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigem Tätigkeitsbereich.

30. Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst

Entgeltgruppe 6

1. Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter, Köchinnen und Köche sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Stellen mit besonderer Verantwortung,
2. Staatlich geprüfte Wirtschafterinnen und Wirtschafter mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

1. Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft, Küchenmeisterinnen und Küchenmeister mit entsprechender Tätigkeit,
2. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 mit schwieriger Tätigkeit und besonderer Verantwortung z.B. bei Leitungsfunktionen in mehreren oder größeren Bereichen.

Entgeltgruppe 9b

Diplom-Ökotrophologinnen und Diplom-Ökotrophologen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Entgeltgruppe 9b herausheben, z.B. mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang von besonderer Bedeutung sind (Anm).

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch die besondere Schwierigkeit ihres Aufgabengebietes oder durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Entgeltgruppe 10 herausheben, sind in Einzelgruppenplan 01 eingruppiert.

60. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsdienst

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung, mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und

1. mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern oder
2. gegenüber der Entgeltgruppe 6 anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern,

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie gegenüber dieser zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13,

1. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt,

2. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Entgeltgruppe 15

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 14, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15, deren Tätigkeit deutlich höher als die Entgeltgruppe 15 zu bewerten ist, erhalten eine Zulage in Höhe von 750,00 EUR brutto. Die Zulage nimmt ab dem 1. September 2014 an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- Nr. 2 Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z.B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*
- Nr. 3 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises*
- Nr. 4 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
- Nr. 5 Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*
- Nr. 6 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.*

61. Sekretärinnen/Sekretäre**Entgeltgruppe 4**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sekretariatstätigkeiten.

Entgeltgruppe 5

Sekretärinnen/Sekretäre mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 mit vielseitiger Tätigkeit.

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6,

1. die schwierigere oder anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben,
2. für deren Tätigkeit die Nutzung von mindestens einer Fremdsprache erforderlich ist.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6,

1. die an Stellen von besonderer Bedeutung arbeiten.
2. für deren Tätigkeit die Nutzung von mindestens drei Fremdsprachen erforderlich ist.
3. Fremdsprachensekretärinnen/-sekretäre mit entsprechender Tätigkeit, die außer in Deutsch in mindestens einer Fremdsprache tätig sind, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (siehe hierzu Protokollerklärung).

Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, die an Stellen mit herausgehobener Bedeutung arbeiten.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3, die ihre Tätigkeit in mindestens zwei Fremdsprachen ausüben.

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3, die ihre Tätigkeit in mindestens drei Fremdsprachen ausüben.

Protokollerklärung:

Fremdsprachensekretärinnen/-sekretäre arbeiten mit besonderer Ausrichtung auf fremdsprachliche Aufgaben.

62. Büchereien, Bibliotheken, Archive, Dokumentationsdienst, Registraturen**Entgeltgruppe 5**

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Büchereien, Bibliotheken, Archiven, im Dokumentationsdienst und in Registraturen, mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert,

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Registratorinnen und Registratoren, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern,
2. Registratorinnen und Registratoren in nach vielfältigen Sachgesichtspunkten gegliederten Registraturen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 mit schwierigeren Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, mit schwieriger Tätigkeit und besonderer Verantwortung.

Entgeltgruppe 9a

Fachliche Leiterinnen/Leiter von Registraturen, die nach vielfältigen Sachgesichtspunkten gegliedert sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 9b

1. Diplombibliothekarinnen/Diplombibliothekare, Diplomarchivarinnen/Diplomarchivare, Diplom-dokumentatorinnen/Diplomdokumentatoren mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
2. Leiterinnen/Leiter von größeren Registraturen.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich überwiegend durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.*
- Nr. 2 Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.*
- Nr. 3 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der Mitarbeiterin/ der Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
- Nr. 4 Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.*

63. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Informationstechnik

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Tätigkeit im IT-Bereich sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus geht und eigene Gestaltung erfordert,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Anwendungsberatung mit vielseitiger Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel aus Spezialaufgaben besteht.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit überwiegend aus Aufgaben mit besonderen Anforderungen besteht.

Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter oder Leiterin einer IT-Gruppe mit Unterstellten mindestens der Entgeltgruppe 10 bestellt sind,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13,

1. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt,
2. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

64. Fahrerinnen und Fahrer

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Fahrerinnen oder Fahrer tätig sind, richten sich Eingruppierung und Entgelt nach der jeweils gültigen Fassung des Tarifvertrages für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund) vom 13. September 2005.

