

## **BESCHLUSS**

Vom 10. Juni 2008

### **A.**

Aufgrund des § 15a 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), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die folgenden Regelungen beschlossen:

1. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung und zur Gewährung von Einmal- und Ausgleichszahlungen sowie der Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008 – *Anlage I* –
2. Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf) – *Anlage II* –
3. 61. Änderung der Dienstvertragsordnung – *Anlage III* –
4. Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen – *Anlage IV* –

### **B.**

Es treten in Kraft:

- a) Abschnitt A Nr. 1 am 1. Juli 2008,
- b) Abschnitt A Nr. 2 und 3 am 1. Januar 2009;
- c) Abschnitt A Nr. 4 am 1. Januar 2009, abweichend hiervon treten die Regelungen über die Nichtanwendung der Bestimmungen des TVA-L BBiG und des TVA-L Pflege über die Zahlung einer Abschlussprämie jeweils am 1. Januar 2011 in Kraft.

### **C.**

Die in der Liste (*Anlage V*) aufgeführten Anträge sind hiermit erledigt.

### **D.**

Die Geschäftsstelle wird ermächtigt die von der ADK einzeln abgestimmten Abschnitte dieses Beschlusses zusammenzuführen und offensichtliche redaktionelle Unstimmigkeiten zu korrigieren.

Der Geschäftsstelle wird aufgegeben, die zu Einwendungen berechtigten Stellen zu bitten, der Geschäftsstelle spätestens bis zum 27. Juni 2008 mitzuteilen, ob Einwendungen erhoben werden oder ob auf die Erhebung von Einwendungen verzichtet wird.

Oldenburg, den ... 16. Juni 2008 .....

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

*gez. Unterschrift*

Der stellvertretende Vorsitzende

**Arbeitsrechtsregelung  
zur Änderung der Dienstvertragsordnung und  
zur Gewährung von Einmal- und Ausgleichszahlungen  
sowie der Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008**

Vom 10. Juni 2008

Aufgrund des § 15a 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), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission Folgendes beschlossen:

**Artikel 1**

**60. Änderung der Dienstvertragsordnung**

Aufgrund 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), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), 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 59. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 26. November 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 242), wie folgt geändert:

1. Es wird folgender § 2b eingefügt:

„§ 2b  
Zuwendungstarifverträge

Die Tarifverträge über eine Zuwendung sind nicht anzuwenden.“

2. In Anlage 1 wird folgende Sparte P angefügt:

„P: Fundraiser

- |  |      |
|--|------|
| 1. Fundraiser <sup>1)</sup> .....  | IV b |
| 2. Fundraiser, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus Nr. 1 heraushebt <sup>2)</sup> ..... | IV a |
| 3. Fundraiser wie zu Nr. 2 nach fünfjähriger Bewährung in Nr. 2 .....  | III  |

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

- <sup>1</sup> Fundraiser ohne Fundraising-Ausbildung (jedoch mit förderlicher Berufsausbildung) in Kirchengemeinde, Kirchenkreis, kirchlichem Förderverein oder Stiftung mit der Aufgabe der Beratung und Begleitung oder Durchführung von Fundraising-Aktionen
- <sup>2</sup> Fundraiser mit abgeschlossener Ausbildung an der Fundraising Akademie Frankfurt, der Landeskirche Hannovers oder gleichwertiger Ausbildung und über die Aufgaben von Nr. 1 hinausgehender Aufgabe der Leitung des Fundraisings in einem Kirchenkreis [im Hinblick auf strategische Planung, Marketing, Databasemanagement, Schulung von Haupt- und Ehrenamtlichen, Neuspendergewinnung und Spenderbindung (Customer Relationship Marketing - CRM)].“.

## Artikel 2

### **Arbeitsrechtsregelung über Einmal- und Ausgleichszahlungen und die Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008 (ARR-Einmalzahlungen)**

#### **§ 1**

#### **Einmalzahlung im Jahr 2008**

(1) Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fällt, erhalten mit den Bezügen für den Monat Juli 2008 folgende Einmalzahlung:

Mitarbeiterinnen in den Vergütungs-/Lohngruppen

VergGr. X bis Vc, VergGr. Kr. I bis Va, LohnGr. 1 bis 8a	910 Euro
VergGr. Vb bis III, VergGr. IIb, VergGr. IIa nach Aufstieg aus VergGr. III und künftiger Zuordnung zur E 12, VergGr. Kr. VI bis XIII, LohnGr. 9	610 Euro
VergGr. IIa (ohne Aufstieg aus VergGr. III), VergGr. Ib bis I	210 Euro

(2) Mitarbeiterinnen, auf deren Dienstverhältnis einer der nachstehenden Tarifverträge Anwendung findet,

- a) Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi),

b) Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden (Mantel-TV Schü),

c) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt),

erhalten mit den Bezügen für den Monat Juli 2008 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro.

(3) Voraussetzung für den Anspruch auf die Einmalzahlung ist, dass

a) das Dienstverhältnis der Mitarbeiterin mindestens seit dem 1. Juni 2008 besteht und

b) ein Entgeltanspruch (Vergütung/Lohn oder Krankenbezüge) der Mitarbeiterin für mindestens einen Tag im Zahlungsmonat besteht. Dem Entgeltanspruch steht gleich, wenn nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird sowie wenn eine Mitarbeiterin wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes für den jeweiligen Zahlungsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(4) Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen im Zahlungsmonat vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin entspricht. Maßgebend sind jeweils die Verhältnisse am 1. des Zahlungsmonats.

(5) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

## § 2

### Ausgleichszahlung für das Jahr 2008

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fällt, erhalten eine Ausgleichszahlung für jeden Kalendermonat des Jahres 2008 in Höhe von 2,9 v.H. (= 34,8 v.H.) der Bemessungsgrundlage nach Absatz 2. <sup>2</sup>Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen, mit den Bezügen für den Monat August 2008 für das erste Kalenderhalbjahr 2008 und mit den Bezügen für den Monat Dezember 2008 für das zweite Kalenderhalbjahr 2008.

(2) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 1 sind die Bezüge, die den Mitarbeiterinnen im jeweiligen Auszahlungsmonat gezahlt werden. <sup>2</sup>Bezüge im Sinne des Satzes 1 sind bei Angestellten die Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage, bei Arbeiterinnen der Monatsregellohn und der Sozialzuschlag. <sup>3</sup>Unberücksichtigt bleiben hierbei die zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlten Bezüge. <sup>4</sup>Besteht nicht während des gesamten jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch nach Absatz 1 besteht nicht für die Kalendermonate, in denen die Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Krankenbezüge haben. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 haben Mitarbeiterinnen Anspruch auf die Ausgleichszahlung für die Kalendermonate, für die sie kein Entgelt erhalten haben wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz sowie für die Kalendermonate, in denen ihnen nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

### § 3 Jahressonderzahlung 2008

(1) Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fällt und die am 1. Dezember 2008 im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen in den Vergütungs-/Lohngruppen

VergGr. X bis Vc, VergGr. Kr. I bis Va, LohnGr. 1 bis 8a	95 v.H.
VergGr. Vb bis III, VergGr. Kr. VI bis XIII, LohnGr. 9	80 v.H.
VergGr. IIa	50 v.H.
VergGr. Ib bis I	35 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt (Vergütung oder Monatsregellohn), das den Mitarbeiterinnen in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Vergütungs- oder Lohngruppe am 1. September 2008; er ist um 2,9 v.H. zu erhöhen. <sup>3</sup>Bei Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31. August 2008 begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Vergütungs- oder Lohngruppe am 1. September 2008 tritt die Vergütungs- oder Lohngruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu § 3 Absatz 3:

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Krankenbezüge

haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

<sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Mitarbeiterinnen nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit den Bezügen für den Monat November 2008 ausgezahlt.

### **Artikel 3**

#### **Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2008 in Kraft.

**Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)**

Vom 10. Juni 2008

Inhalt:

1. Abschnitt	Allgemeine Vorschriften .....	2
§ 1	Geltungsbereich.....	2
§ 2	Ersetzung der bisherigen Regelungen durch die Änderung der DienstVO .....	3
2. Abschnitt	Überleitungsregelungen .....	4
§ 3	Überleitung .....	4
§ 4	Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen .....	4
§ 5	Vergleichsentgelt .....	5
§ 6	Stufenzuordnung der Angestellten.....	6
§ 7	Stufenzuordnung der Arbeiterinnen .....	7
3. Abschnitt	Besitzstandsregelungen .....	8
§ 8	Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege .....	8
§ 9	Vergütungsgruppenzulagen .....	9
§ 10	Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit.....	10
§ 11	Kinderbezogene Entgeltbestandteile .....	10
§ 12	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	11
§ 13	Beschäftigungszeit .....	11
§ 14	Urlaub .....	11
4. Abschnitt	Sonstige von den Regelungen der DienstVO-2009 oder vom TV-L abweichende oder sie ergänzende Bestimmungen.....	12
§ 15	Eingruppierung .....	12
§ 16	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008 .....	14
§ 17	Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü .....	14
§ 18	Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte .....	15
§ 19	Abrechnung unständiger Bezügebestandteile .....	15
§ 20	Bereitschaftszeiten .....	15
§ 21	Nebentätigkeiten .....	15
§ 22	Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse .....	15
5. Abschnitt	Schlussvorschrift .....	16
§ 23	Inkrafttreten .....	16

Aufgrund des § 15a 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), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission Folgendes beschlossen:

## **1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften**

Vorbemerkung:

Die in dieser Arbeitsrechtsregelung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im Folgenden: Mitarbeiterinnen), deren Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers oder der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt ferner für die unter § 17 Abs. 3 fallenden Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe I BAT.

#### Anmerkungen zu § 1 Absatz 1 Satz 1:

1. *In der Zeit bis zum 31. Dezember 2010 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat, bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT darüber hinaus während der Gesamtdauer der Sommerferien, unschädlich.*
2. *<sup>1</sup>Auf Mitarbeiterinnen, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Dienstverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte), werden die §§ 2 bis 8, 11, 13, 15, 16, 17 Absatz 1 auch dann angewandt, wenn das Dienstverhältnis am 31. Dezember 2008 beziehungsweise 1. Januar 2009 nicht bestanden hat. <sup>2</sup>Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2008 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. <sup>3</sup>Die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung endet, wenn die Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. <sup>4</sup>Diese Arbeitsrechtsregelung gilt uneingeschränkt für Saisonbeschäftigte, deren Dienstverhältnis am 31. Dezember 2008 besteht, bis zum Ende dieses Saisondienstverhältnisses. <sup>5</sup>Bestand mit den Saisonbeschäftigten am 31. Dezember 2008 beziehungsweise 1. Januar 2009 ein Dienstverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.*

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auch für Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31. Dezember 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung (DienstVO) fallen.



(3) Für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2008 unter den Geltungsbereich der DienstVO fallen, finden die DienstVO in der am 31. Dezember 2008 geltenden Fassung und die bisher jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses weiterhin Anwendung.

(4) Die Bestimmungen der Dienstvertragsordnung gelten, soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

## **§ 2** **Ersetzung der bisherigen Regelungen** **durch die Änderung der DienstVO**

(1) <sup>1</sup>Die Regelungen der Dienstvertragsordnung in der Fassung der 61. Änderung (im Folgenden: DienstVO-2009) ersetzen in Verbindung mit dieser Arbeitsrechtsregelung für den Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Regelungen der Dienstvertragsordnung in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung und die in der Anlage 1 Teil A ARR-Ü-Konf aufgeführten Tarifverträge (einschließlich deren Anlagen) beziehungsweise Tarifvertragsregelungen, soweit in der DienstVO-2009, in dieser Arbeitsrechtsregelung oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Januar 2009, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

### Anmerkungen zu § 2 Absatz 1:

*<sup>1</sup>Die Anlage 1 Teil A ARR-Ü-Konf enthält die Tarifverträge beziehungsweise die Tarifvertragsregelungen, die am 1. Januar 2009 ohne Nachwirkung außer Kraft treten. <sup>2</sup>Ist für diese Tarifvorschriften in der Liste ein abweichender Zeitpunkt für das Außerkrafttreten beziehungsweise eine vorübergehende Fortgeltung vereinbart, beschränkt sich die Fortgeltung dieser Tarifverträge auf deren bisherigen Geltungsbereich (Arbeiter/Angestellte usw.).*

(2) <sup>1</sup>Im Übrigen werden solche Tarifvertragsregelungen mit Wirkung vom 1. Januar 2009 ersetzt, die

- materiell in Widerspruch zu Regelungen der DienstVO-2009 beziehungsweise dieser Arbeitsrechtsregelung stehen,
- einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission durch die DienstVO-2009 beziehungsweise diese Arbeitsrechtsregelung ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder
- zusammen mit der DienstVO-2009 beziehungsweise dieser Arbeitsrechtsregelung zu Doppelleistungen führen würden.

(3) <sup>1</sup>Die in der Anlage 1 Teil B ARR-Ü-Konf aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen gelten fort, soweit in der DienstVO-2009, in dieser Arbeitsrechtsregelung oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Fortgeltung erfasst auch Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2.

### Anmerkung zu § 2 Absatz 3:

*Die Fortgeltung dieser Tarifverträge beschränkt sich auf den bisherigen Geltungsbereich zum Beispiel Arbeiter/Angestellte).*

(5) Soweit in nicht ersetzten Tarifverträgen und Tarifvertragsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen der DienstVO-2009 beziehungsweise dieser Arbeitsrechtsregelung entsprechend.

## **2. Abschnitt Überleitungsregelungen**

### **§ 3 Überleitung**

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Mitarbeiterinnen werden am 1. Januar 2009 nach den folgenden Regelungen übergeleitet.

### **§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiterinnen wird ihre Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe (§ 22 BAT beziehungsweise entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter beziehungsweise besondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2 Teil A und B ARR-Ü-Konf beziehungsweise der Anlage 4 den Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zugeordnet.

#### Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

1. <sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung verständigt sich die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission zur besseren Übersichtlichkeit für die Zuordnung der Mitarbeiterinnen gemäß den Vergütungsgruppen KR auf eine Anwendungstabelle gemäß Anlage 4; dies gilt auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2. <sup>2</sup>In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 200,- Euro; ist bei übergeleiteten Beschäftigten das Vergleichsentgelt höher als das Entgelt der Stufe 5, erhalten sie den erhöhten Tabellenwert ab dem 1. Januar 2011. <sup>3</sup>Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ist sich einig, dass diese Anwendungstabelle – insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung darstellt.
2. Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und deren Ämter im Besoldungsgesetz des Landes Niedersachsen zur Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ausgebracht wurden, sind "Erfüller" im Sinne der Überleitung der Lehrkräfte.

(2) Mitarbeiterinnen, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, eine Höherreihung, einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 höhergruppiert beziehungsweise höher eingereicht worden.

(3) Mitarbeiterinnen, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe eingruppiert beziehungsweise eingereicht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 herabgruppiert beziehungsweise niedriger eingereicht worden.

## § 5 Vergleichsentgelt

(1) <sup>1</sup>Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV-L wird für die Mitarbeiterinnen nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Dezember 2008 zustehen, nach den Absätzen 2 bis 6 gebildet. <sup>2</sup>Das gebildete Vergleichsentgelt ist um 2,9 v.H. zu erhöhen und auf volle fünf Euro aufzurunden.

(2) <sup>1</sup>Bei Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2000, zuletzt geändert durch die 60. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 (im Folgenden: DienstVO-1983), auf deren Dienstverhältnis der BAT Anwendung findet, setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. <sup>2</sup>Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Absatz 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt; findet die DienstVO-2009 am 1. Januar 2009 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. <sup>3</sup>Ferner fließen im Dezember 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach der DienstVO-2009 nicht mehr vorgesehen sind. <sup>4</sup>Erhalten Mitarbeiterinnen eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT), bildet diese das Vergleichsentgelt. <sup>5</sup>Bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT wird die Zulage nach § 2 Absatz 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte in das Vergleichsentgelt eingerechnet. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 wird bei Lehrkräften, die am 31. Dezember 2008 einen Anspruch auf die Zulage nach Abschnitt A Nr. 2 der Lehrer-Richtlinien der TdL haben, die Zulage nach § 2 Absatz 2 Buchstabe c des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte, und bei Lehrkräften, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben, diese Zulage in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

### Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 3:

*Vorhandene Mitarbeiterinnen erhalten bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.*

(3) <sup>1</sup>Bei Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich der DienstVO-1983, auf deren Dienstverhältnis der MTArb Anwendung findet, wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Erhalten Mitarbeiterinnen den Lohn nach § 23 Absatz 1 MTArb, bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(4) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- beziehungsweise Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2008 erfolgt. <sup>2</sup>§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

(5) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bestimmt.

### Anmerkung zu § 5 Absatz 5:

*<sup>1</sup>Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zuste-*

*hende Entgelt zeitanteilig berechnet. <sup>2</sup>Die zeitanteilige Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Absatz 2 Satz 2, 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschnitt B Absatz 5 Satz 2 BAT. <sup>3</sup>Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.*

(6) Für Mitarbeiterinnen, die nicht für alle Tage im Dezember 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A Absatz 7 BAT und § 27 Abschnitt B Absatz 3 Unterabsatz 4 BAT beziehungsweise der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Mitarbeiterinnen für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2008 die Arbeit wieder aufgenommen.

## **§ 6**

### **Stufenzuordnung der Angestellten**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) werden einer ihrem Vergleichsentgelt (§ 5) entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe (§ 4) zugeordnet. <sup>2</sup>Zum 1. Januar 2011 steigen diese Mitarbeiterinnen in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. <sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. <sup>4</sup>Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT gilt die Entgelttabelle zum TV-L mit den Maßgaben des § 18.

(2) <sup>1</sup>Werden Mitarbeiterinnen vor dem 1. Januar 2011 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1 und 3, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. <sup>2</sup>In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L entsprechend. <sup>3</sup>Werden Mitarbeiterinnen vor dem 1. Januar 2011 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2008 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) <sup>1</sup>Ist bei Mitarbeiterinnen, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppen KR richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die Mitarbeiterin am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Dienstverhältnis bei demselben Anstellungsträger beschäftigt, wird sie abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. Januar 2009 in die Stufe 3 übergeleitet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L.

(4) <sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der nach § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiterinnen abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet; bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT gilt dabei die Entgelttabelle des TV-L mit den Maßgaben des § 14. <sup>2</sup>Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. <sup>4</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vorphundertatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeite-

rinnen, denen am 31. Dezember 2008 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Va mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Anmerkungen zu §§ 4 und 6:

*Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlage 4 ARR-Ü-Konf gilt für übergeleitete Mitarbeiterinnen*

- *der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre Kr. Va zwei Jahre Kr. VI*
- *der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI*
- *der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI*
- *der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI*

*mit Ortszuschlag der Stufe 2:*

1. *Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.*
2. *Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.*
3. *Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.*

## **§ 7**

### **Stufenzuordnung der Arbeiterinnen**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich § 2 Abs. 2 DienstVO-1983 (MTArb) werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 25 DienstVO-1983 in Verbindung mit § 6 MTArb der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV-L bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L.

(2) § 6 Absatz 4 und Absatz 5 Satz 1 und 2 gilt für Mitarbeiterinnen gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Mitarbeiterinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

(4) <sup>1</sup>Werden Mitarbeiterinnen während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergestellt, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. <sup>2</sup>§ 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L gilt entsprechend. <sup>3</sup>Werden Mitarbeiterinnen während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgestellt, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im Dezember 2008 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

### **3. Abschnitt Besitzstandsregelungen**

#### **§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und

- die am 1. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung oder eine erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV-L eingruppiert. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiterinnen aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiterinnen aus der Vergütungsgruppe VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. <sup>4</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2011, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden und

- die am 1. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2009 und dem 31. Dezember 2010 höhergruppiert waren,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. <sup>3</sup>§ 4 Absatz 2 bleibt unberührt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiterinnen, die bei Fortgeltung des BAT bis spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2010 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2009 noch nicht erfüllt ist.

(4) <sup>1</sup>Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Mitarbeiterinnen, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppen KR richtet keine Anwendung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für die gemäß Anlage 4 in die Entgeltgruppen 9a bis 9d übergeleiteten Mitarbeiterinnen.

(5) <sup>1</sup>Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am 1. Januar 2009 die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Absatzes 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. <sup>3</sup>In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.

Anmerkungen zu § 8 Absatz 5:

*Die Eingruppierung der Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fallen, richtet sich nach dem Rund-  
erlass des Landes Niedersachsen vom 15. Januar 1996 über die Eingruppierung der im  
Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen.*

## § 9

### Vergütungsgruppenzulagen

(1) Aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2008 nach der Anlage 1 der DienstVO-1983 oder nach der Vergütungsordnung zum BAT eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) übergeleitete Mitarbeiterinnen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2008 zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2009 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschnitt A BAT zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) übergeleitete Mitarbeiterinnen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) <sup>1</sup>In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiterinnen, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2008 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV-L eingruppiert; § 7 Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2008 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2009 die

Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b ist um 2,9 v.H. zu erhöhen; sie wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. <sup>2</sup>Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der ADK für die jeweilige Entgeltgruppe beschlossenen Vomhundertsatz.

Anmerkung zu § 9 Absatz 4:

*Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub, Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V, eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen bzw. eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse sind unschädlich.*

## **§ 10**

### **Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit**

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2008 eine Zulage nach § 24 BAT zusteht, erhalten nach Überleitung in die DienstVO-2009 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. <sup>2</sup>Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 die Regelungen des TV-L über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. <sup>3</sup>Für eine vor dem 1. Januar 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2008 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Absatz 1 beziehungsweise 2 BAT noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTArb entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Absatz 2 Buchstabe a MTArb und dem im Dezember 2008 ohne Zulage zustehenden Lohn. <sup>5</sup>Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. <sup>6</sup>Die Zulage nach Satz 1 ist um 2,9 v.H. zu erhöhen; sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der ADK für die jeweilige Entgeltgruppe beschlossenen Vomhundertsatz.

## **§ 11**

### **Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

(1) <sup>1</sup>Für im Dezember 2008 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT oder MTArb in der für Dezember 2008 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsbe rechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Mitarbeiterin dem Anstellungsträger unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>3</sup>Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.



Anmerkung zu § 11 Absatz 1 Satz 1:

<sup>1</sup> Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2008 bei Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen, wegen des Bezuges von Krankengeld nach § 45 SGB V (Erkrankung von Kindern) oder eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. <sup>2</sup>Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. <sup>3</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 6.

(2) § 24 Absatz 2 TV-L ist anzuwenden. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 ist um 2,9 v.H. zu erhöhen; sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

## **§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsunfähigkeit vor dem 1. Januar 2009 begonnen und am 1. Januar 2009 fortbestanden hat, ist für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit § 37 BAT nach Maßgabe des § 16a DienstVO-1983 oder § 42 MTArb nach Maßgabe des § 32a DienstVO-1983 in der am 31. Dezember 2008 geltenden Fassung anzuwenden.

Anmerkung zu § 12:

<sup>1</sup>Ansprüche aufgrund von Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen im Krankheitsfall bleiben für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Dezember 2008 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt. <sup>2</sup>Änderungen von Beihilfevorschriften für die Kirchenbeamten finden Anwendung.

## **§ 13 Beschäftigungszeit**

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2009 nach Maßgabe der DienstVO-1983 in Verbindung mit den jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TV-L in der Fassung des § 25 Nr. 2 DienstVO-2009 berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 20 Abs. 1 DienstVO-2009 werden die bis zum 31. Dezember 2008 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des § 39 BAT anerkannte Dienstzeit,
  - des § 45 MTArb anerkannte Jubiläumszeit
- sind, als Beschäftigungszeit berücksichtigt.

## **§ 14 Urlaub**

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2008 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftageweche diesen Anspruch für die Dauer des über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>Die Urlaubsregelungen des TV-L bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(2) <sup>1</sup>§ 49 Absatz 1 und 2 MTArb i.V.m. dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder gelten bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung fort. <sup>2</sup>Aus dem Geltungsbereich des MTArb übergeleiteten Mitarbeiterinnen, die am 31. Dezember 2008 Anspruch auf einen Zusatzurlaub nach § 49 Absatz 4 MTArb haben, behalten diesen Anspruch, solange sie die Anspruchsvoraussetzungen in dem über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnis weiterhin erfüllen.

(3) <sup>1</sup>In den Fällen des § 48a BAT oder § 48a MTArb wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2008 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2009 gewährt. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TV-L im Kalenderjahr 2009 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. <sup>3</sup>Die Regelungen des TV-L gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts.

#### **4. Abschnitt** **Sonstige von den Regelungen der DienstVO-2009** **oder vom TV-L abweichende oder sie ergänzende Bestimmungen**

##### **§ 15** **Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>§ 12 DienstVO-1983 und die §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung, § 36 DienstVO-1983 und die §§ 1, 2 Abs. 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 gelten über den 31. Dezember 2008 hinaus fort. <sup>2</sup>Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellte Mitarbeiterinnen im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung. <sup>3</sup>An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1

- gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Januar 2009 in Entgeltgruppe 1 TV-L neu eingestellte Mitarbeiterinnen,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT ab dem 1. Januar 2009 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich.

(3) <sup>1</sup>Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) <sup>1</sup>Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. <sup>2</sup>Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. <sup>4</sup>Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierungen bleiben unberührt.

(5) <sup>1</sup>Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Anlage 1 der DienstVO-1983 oder der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, erhalten diejenigen Mitarbeiterinnen, denen ab dem 1. Januar 2009 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7) <sup>1</sup>Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2009 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Anlage 1 der DienstVO-1983, der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TV-L, zugeordnet. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu § 15 Absatz 7:

*Die Anmerkung zu § 4 Abs. 1 gilt entsprechend für übergeleitete und ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellte Pflegekräfte.*

(8) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die ab dem 1. Januar 2009 in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind und die nach der Anlage 1 der DienstVO-1983 oder nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) in Vergütungsgruppe IIa BAT mit fünf- beziehungsweise sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT eingruppiert wären, erhalten bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. <sup>2</sup>Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2.

(9) <sup>1</sup>Die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen gelten im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2. <sup>2</sup>Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TV-L zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiterinnen besteht, erhält die Mitarbeiterin bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung abweichend von Satz 1 sowie von § 14 Absatz 3 TV-L anstelle der Zulage nach § 14 TV-L für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v.H. ihres Tabellenentgelts.

(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

Anmerkung zu § 15:

*<sup>1</sup>Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ist sich darin einig, dass im Falle einer neuen Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagoginnen und Ingenieurinnen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht*

mehr in eine höhere beziehungsweise niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. <sup>2</sup>Sollte hierüber bis zum 31. Dezember 2010 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 1. Januar 2011 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. Januar 2011 neu einzugruppierenden Mitarbeiterinnen mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu "Vb BAT ohne Aufstieg nach IVb (mit und ohne FH-Abschluss)".

## § 16

### **Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008**

(1) <sup>1</sup>Wird aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) übergeleiteten Mitarbeiterinnen in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2010 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV-L Anwendung. <sup>2</sup>Ist die Mitarbeiterin in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. <sup>3</sup>Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 4 Satz 2 entsprechend. <sup>4</sup>In den Fällen des § 6 Absatz 5 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des TV-L über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 2 DienstVO-1983 (MTArb) übergeleiteten Mitarbeiterinnen nach dem 31. Dezember 2008 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gilt § 14 TV-L.

(3) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-L gilt – auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Abs. 2 – die Regelung des § 14 TV-L zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen bestimmen.

## § 17

### **Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü**

(1) Zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gelten für Mitarbeiterinnen, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
1.547 €	1.718 €	1.780 €	1.862 €	1.919 €	1.961 €

(2) Für Mitarbeiterinnen, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet werden, gelten folgende Tabellenwerte:

	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b> nach 2 Jahren in Stufe 2	<b>Stufe 4a</b> nach 4 Jahren in Stufe 3	<b>Stufe 4b</b> nach 3 Jahren in Stufe 4a	<b>Stufe 5</b> nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)
<b>E 13 Ü</b>	<b>3.221 €</b>	<b>3.396 €</b>	<b>3.704 €</b>	<b>4.013 €</b>	<b>4.486 €</b>

(3) <sup>1</sup>Übergeleitete Mitarbeiterinnen der Vergütungsgruppe I BAT unterliegen dem TV-L. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
4.399 €	4.888 €	5.351 €	5.660 €	5.732 €

<sup>2</sup>Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. <sup>3</sup>§ 6 Absatz 5 findet keine Anwendung.

## **§ 18**

### **Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte**

(1) <sup>1</sup>Für übergeleitete und für ab 1. Januar 2009 neu eingestellte Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fallen, gilt die Entgelttabelle zum TV-L mit der Maßgabe, dass die Tabellenwerte

- der Entgeltgruppen 5 bis 8 um 57,60 Euro und
- der Entgeltgruppen 9 bis 13 um 64,80 Euro

vermindert werden; die verminderten Tabellenwerte sind auch maßgebend für die Zuordnung der Lehrkräfte in die individuelle Zwischenstufe beziehungsweise individuelle Endstufe am 1. Januar 2009. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, und für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT fallenden Angestellten haben.

(2) Die Beträge nach Absatz 1 Satz 1 vermindern sich bei jeder nach dem 1. Januar 2009 wirksam werdenden allgemeinen Tabellenanpassung in

- den Entgeltgruppen 5 bis 8 um 6,40 Euro und
- den Entgeltgruppen 9 bis 13 um 7,20 Euro.

## **§ 19**

### **Abrechnung unständiger Bezügebestandteile**

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT, § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2008 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Dienstverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2008 beendet worden wäre.

## **§ 20**

### **Bereitschaftszeiten**

<sup>1</sup>Nr. 3 SR 2 r BAT für Hausmeisterinnen und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigungsgruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort.

<sup>2</sup>Dem § 9 TV-L widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 28. Februar 2009 entsprechend anzupassen.

## **§ 21**

### **Nebentätigkeiten**

Für bis zum 31. Dezember 2008 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Mitarbeiterinnen gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

## **§ 22**

### **Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse**

Für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse gelten § 65 BAT und § 69 MTArb weiter.

**5. Abschnitt  
Schlussvorschrift**

**§ 23  
Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Teil A

Ersetzte Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge

1. Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch den 78. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestellentarifvertrages vom 31. Januar 2003
2. Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 31. Januar 2003 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb).
3. Tarifvertrag zu § 71 BAT betreffend Besitzstandswahrung vom 23. Februar 1961
4. Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT für den Bereich der Länder vom 31. Januar 2003
5. Monatslohntarifvertrag Nr. 5 zum MTArb vom 31. Januar 2003
6. Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) vom 11. Juli 1966
7. Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982,  
**mit Ausnahme der §§ 5, 6, 7 bis 10, die bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung fortgelten**
8. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962  
**Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerungszuschläge gemäß § 19 TV-L**
9. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963  
**Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerungszuschläge gemäß § 19 TV-L**
10. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 17. Dezember 1970
11. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter (Länder) vom 17. Dezember 1970
12. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973
13. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973
14. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Angestellte und Lehrlinge des Landes Niedersachsen
15. Tarifvertrag vom 26. Mai 1964 betreffend Beihilfe für Arbeiter und Lehrlinge des Landes Niedersachsen
16. Tarifvertrag des Landes Niedersachsen über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 25. Januar 1990

**Teil B**

**Fortgeltende Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge**

1. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den § 2 Nr. III des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 12. März 2003
2. Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
3. Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959



**Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen  
für am 31. Dezember 2008/1. Januar 2009 vorhandene Mitarbeiterinnen für die Überleitung**

**Teil A  
Mitarbeiterinnen mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des Teils B**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>15 Ü</b>	I	Keine
<b>15</b>	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Keine
<b>14</b>	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 5 oder 6 Jahren	Keine
<b>13 Ü</b>	Keine Stufe 6 IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 11 oder 15 Jahren	Keine
<b>13</b>	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib	Keine
<b>12</b>	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
11	Keine Stufe 6  III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa  IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6  IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb  IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa  Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6)  Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>8</b>	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	8a  8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a  7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
<b>7</b>	Keine	7a  7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6  6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
<b>6</b>	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	6a  6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5  5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
<b>5</b>	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	5a  5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4  4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
<b>4</b>	Keine	4a  4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3  3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>3</b>	Keine Stufe 6  VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	3a  3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6)  2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 (keine Stufe 6)  2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
<b>2 Ü</b>	Keine	2a  2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1  1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
<b>2</b>	IXa  IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)  X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6)  1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
1	Keine	Keine

**Teil B**

**Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen die Anlage 1 a zum BAT nicht gilt**

Entgelt- gruppe	Überleitung Lehrkräfte "Erfüller" Vergütungsgruppe	Überleitung Lehrkräfte "Nichterfüller" Vergütungsgruppe
15 Ü	I	-
15	Ia	-
14	Ib	Ib nach Aufstieg aus IIa
13	IIa	IIa ohne Aufstieg nach Ib IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib
12	-	IIa nach Aufstieg aus III IIa nach Aufstieg aus IIb III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa IIb mit ausstehendem Aufstieg nach IIa
11	III	IIb ohne Aufstieg nach IIa III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III
10	IVa	IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IVb IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IVa

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Überleitung Lehrkräfte "Erfüller" Vergütungsgruppe</b>	<b>Überleitung Lehrkräfte "Nichterfüller" Vergütungsgruppe</b>
<b>9</b>	IVb  Vb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)	IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Vb  Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb  Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)  Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)  V b nach Aufstieg aus VI b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)
<b>8</b>	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc nach Aufstieg aus VIb Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb
<b>7</b>	-	-
<b>6</b>	-	VIb ohne Aufstieg VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen  
für ab dem 1. Januar 2009 stattfindende Eingruppierungsvorgänge**

**Teil A**

**Beschäftigte mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des Teils B**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>15</b>	keine Stufe 6  Ia  Ib mit Aufstieg nach Ia	-
<b>14</b>	keine Stufe 6  Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
<b>13</b>	keine Stufe 6  Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissen- schaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ]  und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O unmittelbar in II a eingruppiert sind.	-
<b>12</b>	keine Stufe 6  III mit Aufstieg nach IIa	-

**Anlage 3 ARR-Ü-Konf**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>11</b>	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	-
<b>10</b>	keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	-
<b>9</b>	IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Va mit Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb, (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
<b>8</b>	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	8 mit Aufstieg nach 8a 7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
<b>7</b>	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a



**Anlage 3 ARR-Ü-Konf**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>6</b>	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
<b>5</b>	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
<b>4</b>	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
<b>3</b>	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
<b>2 Ü</b>	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
<b>2</b>	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
1	<p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Essens- und Getränkeausgeber/innen</li> <li>- Garderobepersonal</li> <li>- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich</li> <li>- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks</li> <li>- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten</li> <li>- Servierer/innen</li> <li>- Hausarbeiter/innen</li> <li>- Hausgehilfe/Hausgehilfin</li> <li>- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)</li> </ul> <p>Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.</p> <p><u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>	

**Teil B**

**Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen die Anlage 1 a zum BAT nicht gilt**

Entgelt- gruppe	Eingruppierung Lehrkräfte "Erfüller" Vergütungsgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte "Nichterfüller" Vergütungsgruppe
15	Ia	-
14	Ib	-
13	IIa	IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib

**Anlage 3 ARR-Ü-Konf**

Entgelt- gruppe	Eingruppierung Lehrkräfte "Erfüller" Vergütungsgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte "Nichterfüller" Vergütungsgruppe
12	-	III mit Aufstieg nach IIa IIb mit Aufstieg nach IIa
11	III	IIb ohne Aufstieg nach IIa III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III
10	IVa	IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa
9	IVb Vb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)	IVb ohne Aufstieg nach IVa Vb mit Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)
8	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc mit Aufstieg nach Vb
7	-	-
6	-	VIb ohne Aufstieg VIb mit Aufstieg nach Vc VIb mit Aufstieg nach Vb

**Anlage 4 ARR-Ü-Konf**

<b>KR-Anwendungstabelle</b>								
Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR / KR-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII	-	-	<b>3.295</b>	<b>3.655</b> nach 2 J. St. 3	<b>4.120</b> nach 3 J. St. 4	-
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg XII	-	-		<b>3.295</b>	<b>3.740</b>	-
EG 11	11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	<b>2.985</b>	<b>3.295</b> nach 2 J. St. 3	<b>3.740</b> nach 5 J. St. 4	-
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	<b>2.885</b>	<b>3.090</b> nach 2 J. St. 3	<b>3.480</b> nach 3 J. St. 4	-
EG 10	10a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	<b>2.885</b>	<b>3.090</b> nach 2 J. St. 3	<b>3.480</b> nach 3 J. St. 4	-
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	<b>2.810</b>	<b>3.070</b> nach 4 J. St. 3	<b>3.275</b> nach 2 J. St. 4	-
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	<b>2.730</b>	<b>2.925</b> nach 5 J. St. 3	<b>3.110</b> nach 5 J. St. 4	-
	9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	-	-	<b>2.480</b>	<b>2.810</b> nach 5 J. St. 3	<b>2.925</b> nach 5 J. St. 4	-
	9a	VI ohne Aufstieg	-	-	<b>2.480</b>	<b>2.570</b> nach 5 J. St. 3	<b>2.730</b> nach 5 J. St. 4	-
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	<b>2.195</b>	<b>2.305</b>	<b>2.400</b>	<b>2.570</b>	<b>2.730</b>
		V mit Aufstieg nach Va und VI	-					
		V mit Aufstieg nach VI	<b>2.060</b>					
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	-	<b>2.060</b>	<b>2.195</b>	<b>2.400</b>	<b>2.500</b>	<b>2.610</b>
		IV mit Aufstieg nach V und Va	<b>1.905</b>					-
		IV mit Aufstieg nach V						
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV III mit Aufstieg nach IV	<b>1.700</b>	<b>1.835</b>	<b>1.955</b>	<b>2.220</b>	<b>2.285</b>	<b>2.410</b>
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	<b>1.625</b>	<b>1.805</b>	<b>1.855</b>	<b>1.935</b>	<b>2.000</b>	<b>2.145</b>

In den Entgeltgruppen KR 11b und KR 12a erhöht sich der Tabellenwert nach 5 Jahren in Stufe 5 um 200 Euro.

## **61. Änderung der Dienstvertragsordnung**

Vom 10. Juni 2008

Aufgrund 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), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), 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 60. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008, wie folgt geändert:

### **§ 1** **Änderung der Dienstvertragsordnung**

#### **A.**

Die Dienstvertragsordnung erhält – **mit Ausnahme des bisherigen § 60** – die folgende Fassung:

### **„Dienstvertragsordnung** **– DienstVO –**

#### **Inhaltsübersicht:**

A b s c h n i t t I	Allgemeine Vorschriften .....	2
§ 1	Geltungsbereich .....	3
§ 2	Anwendung tariflicher Bestimmungen .....	3
§ 3	Grundlegende Pflichten .....	4
§ 4	Kirchlicher Dienst .....	5
A b s c h n i t t II	Kirchliche Bestimmungen zum TV-L.....	5
§ 5	Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag .....	5
§ 6	Probezeit .....	5
§ 7	Gelöbnis .....	5
§ 8	Schweigepflicht.....	6
§ 9	Belohnungen und Geschenke .....	6
§ 10	Schadenshaftung .....	6
§ 11	Arbeitszeit .....	6
§ 12	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Überstunden .....	6
§ 13	Bereitschaftszeiten .....	7
§ 14	Arbeitszeitkonto .....	7
§ 15	Eingruppierung, Einreihung .....	7
§ 16	Stufen der Entgelttabelle.....	7
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	8
§ 18	Leistungsentgelt .....	8
§ 19	Inselzulage .....	8

§ 20	Besondere Zahlungen .....	8
§ 21	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung .....	8
§ 22	Erholungsurlaub .....	8
§ 23	Arbeitsbefreiung .....	9
§ 24	Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung .....	9
§ 25	Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses .....	9
§ 26	Anwendung weiterer Tarifverträge .....	10
§ 27	Ausschlussfrist .....	10
A b s c h n i t t III Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen .....		10
§ 28	PKW-Fahrer-TV-L .....	10
A b s c h n i t t IV Ergänzende kirchliche Bestimmungen .....		10
§ 29	Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz .....	10
§ 30	Außerordentliche Kündigung .....	10
§ 31	Entgeltumwandlung .....	10
A b s c h n i t t V Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen .....		11
§ 32	Anzeige- und Nachweispflichten .....	11
§ 33	Fahrkostenzuschuss .....	11
A b s c h n i t t VI Notlage .....		11
§ 34	Notlagenregelung .....	11
A b s c h n i t t VII Übergangs- und Schlussbestimmungen .....		12
§ 35	Inkrafttreten	
A n l a g e n		
Anlage 1	Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge, die auf die Dienstverhältnisse nach der Dienstvertragsordnung Anwendung finden	
Anlage 2	- <i>derzeit nicht besetzt</i> - ( <i>Eingruppierungsordnung</i> )	
Anlage 3	Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen	
Anlage 4	Dienstvertrag für Mitarbeiterinnen (Muster)	
Anlage 5	Nachtrag zum Dienstvertrag für Mitarbeiterinnen (Muster)	
Anlage 6	Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen	
Anlage 7	Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	
Anlage 8	Regelung für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen	

---

## Dienstvertragsordnung

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

Vorbemerkung:

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

## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. <sup>2</sup>Anstellungsträger im Sinne dieser Dienstvertragsordnung sind die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die - Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) <sup>1</sup>Werden Ordinierte im privatrechtlichen Dienstverhältnis mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragt, die in der Regel Pfarrerinnen übertragen werden, so gelten für ihre dienstlichen Pflichten die für Pfarrerinnen geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nicht kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist; dies gilt auch für die Bemessung der Arbeitszeit und den Anspruch auf Urlaub. <sup>2</sup>Die Wohnungsausgleichsregelungen in § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 35 Abs. 3 des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sind bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen entsprechend anzuwenden. <sup>3</sup>Im Übrigen richten sich Rechte und Pflichten von Ordinierten im privatrechtlichen Dienstverhältnis nach den für Mitarbeiterinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis sonst geltenden Bestimmungen.

(3) Mit vorheriger Genehmigung der jeweils zuständigen obersten Behörde (§ 31 des Mitarbeitergesetzes) können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

(4) Diese Dienstvertragsordnung ist nicht auf Rechtsverhältnisse anzuwenden, die mit Personen begründet werden, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Erziehung oder aus karitativen Gründen beschäftigt werden.

(5) Die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Auszubildenden in Pflegeberufen und der Praktikantinnen bestimmen sich nach einer besonderen Arbeitsrechtsregelung.

## **§ 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen**

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

Die Bestimmungen der den TV-L ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge sind in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, sofern sie in der Anlage 1 aufgeführt sind und soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Absatz 1 gilt auch für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung – geringfügig beschäftigt sind, soweit im V. Abschnitt nicht etwas anderes geregelt ist.

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

(4) Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 wird in den amtlichen Verkündungsblättern der beteiligten Kirchen abgedruckt; sie können auch auszugsweise abgedruckt werden.

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

(5) Die Regelungen über die Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ergeben sich aus der Anlage 6.

(6) Die Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ergibt sich aus Anlage 7.

(7) Die Regelung für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen, ergibt sich aus Anlage 8.

(8) Bei den Dienstverhältnissen mit Mitarbeiterinnen in Diakonie- und Sozialstationen kann von den Bestimmungen des TV-L und den zusätzlichen Regelungen nach Maßgabe der Anlage 3 abgewichen werden.

### **§ 3 Grundlegende Pflichten**

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

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet; sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. <sup>2</sup>Sie hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben.

(3) Die Mitarbeiterin darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Auftrag tritt oder wenn sie durch die Unterstützung in der Ausübung ihres Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Die Mitarbeiterin hat ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

(5) Die Mitarbeiterin, die in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe tätig ist, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - erbringt, hat auf Verlangen des Anstellungsträgers in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Soweit bei der Einholung des Führungszeugnisses Kosten entstehen, trägt diese der Anstellungsträger.

#### Anmerkung zu § 3 Abs. 5:

1. Die ADK versteht den Begriff „in regelmäßigen Abständen“ zunächst als einmaligen Durchlauf. Nach Auswertung dieses Durchlaufs wird die ADK hierüber erneut beraten.
2. In der ADK besteht Einvernehmen, dass die jeweils zuständige Personalstelle nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis einen Vermerk für die Personalakte anfertigt, ob in Bezug auf die in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände rechtskräftige Verurteilungen vorliegen. Weitere Vermerke werden nicht vorgenommen. Das Führungszeugnis bleibt im Besitz der Mitarbeiterin.



3. Die ADK behält sich vor, diese Regelung auch auf andere Arbeitsbereiche auszuweiten.

#### **§ 4 Kirchlicher Dienst**

##### (1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen,

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 steht eine Tätigkeit in missionarischen, diakonischen und sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie in Anstalten und Einrichtungen gleich, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

(3) Dem Dienst nach Absatz 1 kann eine Tätigkeit in einer anderen christlichen Kirche sowie in anderen Zusammenschlüssen von Kirchen mit ihren Einrichtungen gleichgestellt werden.

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

#### **§ 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag**

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

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 4, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5 abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzuleisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

#### **§ 6 Probezeit**

§ 2 Abs. 4 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

#### **§ 7 Gelöbnis**

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

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor der zuständigen Vertreterin des Anstellungsträgers abzule-

gen. <sup>2</sup>Die Vertreterin des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihr und der Mitarbeiterin zu unterschreiben ist.

## **§ 8 Schweigepflicht**

Anstelle des § 3 Abs. 2 TV-L wird bestimmt:

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterin hat Verschwiegenheit über die ihr bei Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift oder den Anstellungsträger angeordnet ist. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

## **§ 9 Belohnungen und Geschenke**

Anstelle des § 3 Abs. 3 TV-L wird bestimmt:

Es finden die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich der jeweiligen beteiligten Kirche geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

## **§ 10 Schadenshaftung**

§ 3 Abs. 7 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Es finden die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich der jeweiligen beteiligten Kirche geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

## **§ 11 Arbeitszeit**

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

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

(2) § 6 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. <sup>2</sup>Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

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

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

## **§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Überstunden**

§ 8 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Anstelle des § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a und Abs. 2 TV-L wird bestimmt:

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde einviertel Stunden. <sup>3</sup>Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Tabellenentgelt und die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>4</sup>Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so erhält die Mitarbeiterin je Stunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4, zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L.

<sup>5</sup>Auf einem nach § 10 TV-L eingerichteten Arbeitszeitkonto werden die Überstunden gemäß Satz 2 berücksichtigt.

2. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f TV-L ist nur auf Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiterinnen in Heimen und auf Mitarbeiterinnen in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 11 Abs. 2 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

### **§ 13 Bereitschaftszeiten**

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

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

### **§ 14 Arbeitszeitkonto**

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

Satz 2 findet keine Anwendung.

### **§ 15 Eingruppierung, Einreihung**

*– derzeit nicht belegt –  
Bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung ist das bis zum  
31. Dezember 2008 geltende Recht weiter anzuwenden  
(§ 15 ARR-Ü-Konf<sup>1</sup>).*

### **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

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

1. Das Datum „31. Januar 2010“ wird durch das Datum „31. März 2012“ ersetzt.
2. Ein Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) ist ein Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L.

---

<sup>1</sup> Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)

**§ 17**  
**Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

§ 17 Abs. 2 TV-L findet keine Anwendung.

**§ 18**  
**Leistungsentgelt**

§ 18 TV-L findet keine Anwendung.

**§ 19**  
**Inselzulage**

§ 19 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

**§ 20**  
**Besondere Zahlungen**

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

- a) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin erhält eine Treueleistung in Form eines zusätzlichen Erholungsurlaubs bei Vollendung einer Beschäftigungszeit
- |               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| von 10 Jahren | in Höhe von 2 Arbeitstagen, |
| von 20 Jahren | in Höhe von 4 Arbeitstagen, |
| von 30 Jahren | in Höhe von 6 Arbeitstagen, |
| von 40 Jahren | in Höhe von 8 Arbeitstagen. |

<sup>2</sup>Die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 22 DienstVO in Verbindung mit § 26 TV-L) finden entsprechende Anwendung.

- b) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit im Sinne des Absatzes 1 sind die in einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) zurückgelegten Zeiten, auch wenn sie unterbrochen sind. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

(2) § 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Der zweite Halbsatz findet keine Anwendung.

**§ 21**  
**Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Anstelle des § 25 TV-L wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterinnen richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

**§ 22**  
**Erholungsurlaub**

§ 26 und 27-TV-L sind mit folgender Maßgabe anzuwenden:

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

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

## **§ 23 Arbeitsbefreiung**

§ 29 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. § 29 Abs. 1 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
  - a) Buchst. a und b gilt nicht für die Fälle eingetragener Lebenspartnerschaften,
  - b) Buchstabe d findet keine Anwendung.
2. § 29 Abs. 4 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Absatz 4 gilt für die gewählten Vertreterinnen der Vorstände der in der Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission vertretenen beruflichen Vereinigungen entsprechend.
3. Die Mitarbeiterin 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.
4. Die Mitarbeiterin kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z.B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.
5. <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für einen Arbeitstag
  - a) bei ihrer kirchlichen Trauung,
  - b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung ihres Kindes.

<sup>2</sup>Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.
6. Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für jeweils zwei Arbeitstage beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großeltern- teils, eines Stiefeltern- teils, eines Bruders oder einer Schwester.

## **§ 24 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung**

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

1. Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.
2. § 33 Abs. 5 TV-L gilt entsprechend für Dienstverhältnisse, die mit Mitarbeiterinnen begründet werden, die das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet haben.

## **§ 25 Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses**

1. § 34 Abs. 2 TV-L ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Datum „31. Oktober 2006“ wird durch das Datum „31. Dezember 2008“ ersetzt.
2. Anstelle von § 34 Abs. 3 TV-L wird folgender Absatz 3 eingefügt:

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei einem Anstellungsträger im Geltungsbe- reich der Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2 DienstVO) im Arbeitsverhältnis

zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

## **§ 26 Anwendung weiterer Tarifverträge**

Anstelle des § 36 TV-L wird bestimmt:

Auf die Dienstverhältnisse nach dieser Dienstvertragsordnung finden die in Anlage 1 aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen Anwendung, soweit in dieser Dienstvertragsordnung nicht etwas anderes bestimmt ist.

## **§ 27 Ausschlussfrist**

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

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

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

### **§ 28 PKW-Fahrer-TV-L**

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

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

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

### **§ 29 Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz**

In Schulen mit Internatsbetrieb können Dienstvereinbarungen nach § 37 Mitarbeitervertretungsgesetz geschlossen werden, die von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abweichende Regelungen im Sinne des § 7 Abs. 4 und des § 12 Arbeitszeitgesetz vorsehen.

### **§ 30 Außerordentliche Kündigung**

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine der Anstellungsvoraussetzungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Mitarbeitergesetzes weggefallen ist.

### **§ 31 Entgeltumwandlung**

(1) Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten der Länder (TV-EntgeltU-L vom 12. Oktober 2006 findet keine Anwendung.

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

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 der Mitarbeiterin 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.

## **A b s c h n i t t V**

### **Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen**

#### **§ 32**

#### **Anzeige- und Nachweispflichten**

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

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

#### **§ 33**

#### **Fahrkostenzuschuss**

<sup>1</sup>Der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterin, die außerhalb des näheren Bereiches ihrer Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuss zu den Fahrkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn das Entgelt in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrkosten steht. <sup>2</sup>Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. <sup>3</sup>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.

## **A b s c h n i t t VI**

### **Notlage**

#### **§ 34**

#### **Notlagenregelung**

(1) Wird der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission im Verfahren gemäß § 23 des Mitarbeitergesetzes ein Entwurf eines Kirchengesetzes vorgelegt, durch das eine Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen werden soll, so stellt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ausdrücklich fest, ob sie anerkennt, dass an-

ders als durch die beabsichtigte Regelung die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann.

(2) <sup>1</sup>Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, dass eine kirchengesetzliche Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen worden ist, so tritt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission unverzüglich zusammen und berät über die Auswirkung dieser Regelung auf das Entgelt der Mitarbeiterinnen, auf deren Dienstverhältnisse diese Dienstvertragsordnung anzuwenden ist. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission den in § 26 Abs. 4 des Mitarbeitergesetzes genannten Stellen nicht innerhalb von sechs Wochen einen Beschluss über die Auswirkung der kirchengesetzlichen Regelung auf das Entgelt mitgeteilt, so kann der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden die Schlichtungskommission anrufen. <sup>2</sup>Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 beim Vorsitzenden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, jedoch nicht vor Verkündung der kirchengesetzlichen Regelung.

(4) Für ein Schlichtungsverfahren nach den Absätzen 2 und 3 gelten die Vorschriften des Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass die Schlichtungskommission spätestens innerhalb eines Monats nach Einleitung des Verfahrens zusammentritt.

## **A b s c h n i t t VII**

### **Übergangs- und Schlussbestimmungen**

---

#### **Anlagen**

##### **Vorbemerkung zu den Anlagen 4 und 5**

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

**Anlage 1**  
(zu §§ 2 und 26)

##### **Anwendung weiterer Tarifverträge**

1. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006
2. Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L) vom 12. Oktober 2006
2. §§ 5, 6 ,7 bis 10 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung)
3. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L)



4. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerniszuschläge gemäß § 19 TV-L)
5. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den § 2 Nr. III des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 12. März 2003
6. Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
7. Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959

**Anlage 2**  
(zu § 15)

*– derzeit nicht belegt –  
Bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung ist das bis zum  
31. Dezember 2008 geltende Recht weiter anzuwenden  
(§ 15 ARR-Ü-Konf<sup>1</sup>).*

**Anlage 3**  
(zu § 2 Abs. 8)

## **Ordnung zur Sicherung von Arbeitsplätzen im Bereich von Diakonie- und Sozialstationen**

### **Vorbemerkung**

Diakonie ist wesentliche Wesens- und Lebensäußerung der Kirche, Diakonie- und Sozialstationen wirken an deren Verwirklichung mit. Um dieses nicht zu gefährden, hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission mit Rücksicht auf die durch die finanziellen Schwierigkeiten im Bereich der kirchlichen ambulanten Pflegedienste notwendigen Einsparungen, verbunden mit der Feststellung, dass betriebsbedingte Kündigungen für viele Betroffene angesichts der Arbeitsmarktlage zur Langzeitarbeitslosigkeit führen, die folgende Ordnung zur Ermöglichung der Verhinderung von Kündigungen beschlossen.

### **Nr. 1 Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung**

<sup>1</sup>Zur Abwehr betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage kann für die Mitarbeiterinnen in Diakonie- und Sozialstationen in einer Dienstvereinbarung gemäß § 37 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten durch folgende vorübergehende Maßnahmen verringert werden:

---

<sup>1</sup> Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)

- a) Absenkung oder Wegfall der Jahresonderzahlungen im Sinne des § 20 TV-L,
- b) Minderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Kürzung des Entgelts gemäß § 24 TV-L,
- c) Minderung des Entgelts nach § 15 TV-L sowie eventuell zu zahlender Zulagen und Zuschläge.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Die Möglichkeit der Kürzung von Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiterinnen durch einzelvertragliche Regelung bleibt unberührt.

## **Nr. 2**

### **Voraussetzungen für den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach Nummer 1**

(1) <sup>1</sup>Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Notlage der Diakonie- und Sozialstation darlegt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Dieser Feststellung bedarf es nicht bei Einigkeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über das Vorliegen einer Notlage. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Der Ausschuss nach Absatz 2 Nr. 2 kann zu den Sitzungen sachkundige Personen nach § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz hinzuziehen. <sup>2</sup>Er hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die vereinbarten Maßnahmen nach Nummer 1 notwendig bleiben.

## **Nr. 3**

### **Kündigungsschutz**

<sup>1</sup>Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen unzulässig.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterinnen einen ihm nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 der Anlage 6 der Dienstvertragsordnung angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat.

## **Nr. 4**

### **Betriebsübergang**

Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB verliert die Dienstvereinbarung ihre Gültigkeit.

**Nr. 5**  
**Information der ADK**

Eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung ist der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission zur Kenntnis zu übersenden.

**Anlage 4**  
(zu § 5 Nr. 1)

**Dienstvertrag**

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

**§ 1**

Die Mitarbeiterin wird ab .....

1. als vollbeschäftigte Mitarbeiterin
2. als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiterin mit ..... vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin (zzt. .... Stunden wöchentlich)
3. auf bestimmte Zeit nach § 30 TV-L mit sachlichem Grund  
für die Zeit bis zum ..... \*)  
für die Zeit ..... \*\*)
4. auf bestimmte Zeit nach § 30 TV-L ohne sachlichen Grund  
für die Zeit bis zum ..... \*)

angestellt.

---

\*) Datum des letzten Arbeitstages

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

**§ 2**

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

(2) Die Mitarbeiterin ist an Bekenntnis und Recht der .....  
(Landeskirche)  
gebunden.

Sie ist in ihrem dienstlichen Handeln und in ihrer Lebensführung dem Auftrag des Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihr anvertrauten Dienst hat sie treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(3) Die Mitarbeiterin ist auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet; sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Sie hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben. Die Mitarbeiterin darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Auftrag tritt oder wenn sie durch die Unterstützung in der Ausübung ihres Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Die Mitarbeiterin hat ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

### § 3

(1) Die Mitarbeiterin wird als .....  
(Dienstbezeichnung)  
angestellt. Sie erhält ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe .....

(2) Die Mitarbeiterin ist gemäß § 15 ARR-Ü-Konf<sup>1)</sup>

a) in Verbindung mit §§ 22, 23 BAT<sup>2)</sup> in der Vergütungsgruppe ..... nach  
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 .....

b) in Verbindung mit §§ 1, 2 Abs. 1 und § 5 TV Lohngruppen-TdL<sup>3)</sup> in der Lohngruppe ..... nach  
Anlage 2 der DienstVO Nr. ....  
Lohngruppenverzeichnis zum MTArb Fallgruppe .....

eingruppiert.

(3) Die Eingruppierung nach Absatz 2 ist gemäß § 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf vorläufig und begründet keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.

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

### § 4

Die Probezeit beträgt

sechs Monate (§ 2 Abs. 4, § 30 Abs. 4 TV-L) .

sechs Wochen (Befristung des Dienstverhältnisses ohne sachlichen Grund, § 30 Abs. 4 TV-L).

### § 5

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

### § 6

Besondere Vereinbarungen: .....

---

<sup>1</sup> Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)

<sup>2</sup> Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.02.1961, zuletzt geändert durch 78. Änderungstarifvertrag vom 31. Januar 2003

<sup>3</sup> Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) vom 11.07.1966, zuletzt geändert durch § 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 3 vom 29.10.2001 zum MTArb

## § 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

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

**Anlage 5**  
(zu § 5 Nr. 1)

### Nachtrag zum Dienstvertrag

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

#### § 1

- (1) Die Mitarbeiterin erhält ein Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe .....
- (2) Die Mitarbeiterin ist gemäß § 15 ARR-Ü-Konf<sup>1)</sup>
  - a) in Verbindung mit § 22 BAT<sup>2)</sup> in der Vergütungsgruppe ..... nach  
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 .....
  - b) in Verbindung mit §§ 1, 2 Abs. 1 und § 5 TV Lohngruppen-TdL<sup>3)</sup> in der Lohngruppe ..... nach  
Anlage 2 der DienstVO Nr. ....  
Lohngruppenverzeichnis zum MTArb Fallgruppe .....  
eingruppiert.
- (3) Die Eingruppierung nach Absatz 1 ist gemäß § 15 Abs. 3 ARR-Ü-Konf<sup>1)</sup> vorläufig und begründet keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.

---

<sup>1</sup> Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)

<sup>2</sup> Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.02.1961, zuletzt geändert durch 78. Änderungstarifvertrag vom 31. Januar 2003

<sup>3</sup> Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV Lohngruppen-TdL) vom 11.07.1966, zuletzt geändert durch § 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 3 vom 29.10.2001 zum MTArb

## § 2

Sonstige Vertragsänderungen: .....

## § 3

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

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Ort, Datum)

Der Anstellungsträger:

Die Mitarbeiterin:

(L.S.)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Unterschrift)

**Anlage 6**  
(zu § 2 Abs. 5)

### **Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen**

#### **Vorbemerkung**

<sup>1</sup>Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen – insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen – sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. <sup>2</sup>Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. <sup>3</sup>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**

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

#### **Nr. 2**

##### **Begriffsbestimmung**

- (1) <sup>1</sup>Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind vom Anstellungsträger veranlasste
- a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
  - b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen,

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

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,
- f) Verringerung des Stenumfangs und Stellenaufhebung.

### **Anmerkungen zu Nummer 2:**

1. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiterinnen zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. <sup>4</sup>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 Mitteln,
  - Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
  - Aufgabe von Teilen einer Dienststelle.

## **Nr. 3**

### **Informations- und Beteiligungspflichten**

(1) Der Anstellungsträger hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Anstellungsträger die Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

## **Nr. 4**

### **Arbeitsplatzsicherung**

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

(2) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für die Mitarbeiterin ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und der Mitarbeiterin diesen Arbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und die Mitarbeiterin in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. <sup>3</sup>Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 8 oder § 9 der Arbeitsrechtsregelung zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)<sup>1</sup> in Verbindung mit § 23a oder § 23 bBAT 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 der Mitarbeiterin abgewichen werden. <sup>6</sup>Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 4 nicht zur Verfügung, soll die Mitarbeiterin entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihr dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) <sup>1</sup>Kann der Mitarbeiterin kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger verpflichtet, der Mitarbeiterin eine andere vorhandene freie und besetzbare Mitarbeiterstelle anzubieten, für die die Mitarbeiterin die Voraussetzungen erfüllt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) <sup>1</sup>Kann der Mitarbeiterin kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, hat der Anstellungsträger sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe zu bemühen. <sup>2</sup>Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Propstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

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

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

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterin darf ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. <sup>4</sup>Gibt eine Mitarbeiterin, die das 55. Lebensjahr vollendet hat,

---

<sup>1</sup> Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10.06.2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü-Konf)



ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. <sup>2</sup>Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit der Mitarbeiterin vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihr zu vertretenden Grund endet. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>3</sup>Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung ein Drittel der Aufwendungen.

## **Nr. 6 Besonderer Kündigungsschutz**

(1) <sup>1</sup>Ist der Mitarbeiterin eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. <sup>2</sup>Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) <sup>1</sup>Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. <sup>2</sup>Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i.V.m. § 30 oder § 34 TV-L eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeiterin, die beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, darf die Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 nur dann ausgesprochen werden, wenn sie einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. <sup>2</sup>Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Die Mitarbeiterin, die auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

## **Nr. 7 Ausgleichszulage**

(1) Ergibt sich in den Fällen der Nummer 4 Abs. 2 bis 4 eine Minderung der Bezüge, erhält die Mitarbeiterin für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihr für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen,

die ihr aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. Bezüge im Sinne von Satz 1 sind das Tabellenentgelt, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die Jahressonderzahlung und die kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

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 Entgeltsteigerungen erhöhen. Eine Verminderung unterbleibt bei der Mitarbeiterin, die am Tage der Aufnahme ihrer neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Die Ausgleichszulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. § 24 TV-L gilt entsprechend. Die Ausgleichszulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 TV-L) berücksichtigt.

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

(5) Die Ausgleichszulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die Ausgleichszulage entfällt ferner, wenn die Mitarbeiterin die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

## **Nr. 8 Abfindung**

(1) Die Mitarbeiterin, die auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe der Tabelle in Anlage 1.

Monatsbezug ist der Betrag, der der Mitarbeiterin als Summe aus dem Entgelt (§ 15 TV-L), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, der Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L) und den kinderbezogenen Entgeltbestandteilen (§ 11 ARR-Ü-Konf) im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) 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 die Mitarbeiterin Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass sie ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht der Mitarbeiterin nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihr zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen Nummer 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen Nummer 5 Abs. 1 Satz 3) erfolgt ist oder
- b) sie aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil sie von einem anderen kirchlichen Anstellungsträger übernommen wurde.

## **Nr. 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufs-

ständischen 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 die Mitarbeiterin das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt die Mitarbeiterin innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Anstellungsträger ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

### **Nr. 10 Anrechnung**

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

### **Anlage zur Sicherungsordnung**

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

**Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik**

**Nr. 1**

Bei dem Einsatz von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sollen Möglichkeiten genutzt werden, die insbesondere geeignet sind,

- a) die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiterinnen zu erweitern,
- b) den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern,
- c) die Fähigkeiten der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiterinnen weiterzuentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen,
- d) die Zusammenarbeit zu verbessern,
- e) Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten.

**Nr. 2**

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist auch auf Mitarbeiterinnen, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden beträgt, mit Ausnahme der §§ 1 bis 3, § 6 Abs. 1, 2 und 5 und § 9 anzuwenden, wenn die Teilzeitarbeit ganztägig abgeleistet wird und die Mitarbeiterinnen überwiegend am Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt sind.

**Nr. 3**

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Anstelle der Protokollnotiz zu § 4 wird bestimmt:

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die aufgrund der ärztlichen Untersuchung nach Abs. 3 entstehen.

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

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

(3) Kann eine Mitarbeiterin aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 eingesetzt werden, ist sie auf einen anderen, grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Der Mitarbeiterin ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen. Umschulungen sind auf Kosten des Anstellungsträgers durchzuführen und sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden die Umschulungen ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die erforderliche Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(4) An Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs

nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

**Anlage 8**  
(zu § 2 Abs. 7)

**Regelung für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen**

**Nr. 1**  
**Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchzuführen haben. Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

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

(1) Die §§ 6, 7, 8, 9 und 27 TV-L finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

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

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als von der Mitarbeiterin sonst nach ihrem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin 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 der Mitarbeiterin 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 § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L zu zahlen.

**Nr. 3**  
**Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung**

(1) § 23 Abs. 4 TV-L findet für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.

(2) Die Mitarbeiterin erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung."

**B.**

Der bisherige § 60 wird unter Beibehaltung des Wortlauts § 35.

**C.**

§ 61 wird aufgehoben.

**§ 2  
Inkrafttreten**

Diese Änderung der Dienstvertragsordnung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

**Arbeitsrechtsregelung  
für Auszubildende und Praktikantinnen  
(ARR-Azubi/Prakt)**

**Inhalt:**

A b s c h n i t t I	Allgemeine Vorschriften .....	1
§ 1	Geltungsbereich .....	1
§ 2	Bekanntmachung der Tarifverträge .....	2
A b s c h n i t t II	Auszubildende .....	2
§ 3	Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz .....	2
§ 4	Kirchliche Bestimmungen zum TVA-L BBiG .....	2
§ 5	Auszubildende in Pflegeberufen .....	2
§ 6	Kirchliche Bestimmungen zum TVA-L Pflege .....	3
A b s c h n i t t III	Praktikantinnen .....	3
§ 7	Dienstverhältnisse der Praktikantinnen .....	3
§ 8	Kirchliche Bestimmungen zum TV-Weitergeltung TV Prakt .....	3
A b s c h n i t t IV	Übergangs- und Schlussbestimmungen .....	4
§ 9	Inkrafttreten .....	4

Aufgrund des § 15a 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), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Vorbemerkung:

Die in dieser Arbeitsrechtsregelung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

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

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Diese Arbeitsrechtsregelung ist auf die Dienstverhältnisse der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes und der Praktikantinnen anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. <sup>2</sup>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.

## **§ 2**

### **Bekanntmachung der Tarifverträge**

Die den Dienstverhältnissen nach den Abschnitten II und III zugrunde liegenden Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen 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.

## **A b s c h n i t t II**

### **Auszubildende**

## **§ 3**

### **Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz**

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) vom 12. Oktober 2006 und der diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung ist in den Ausbildungsverträgen zu vereinbaren.

## **§ 4**

### **Kirchliche Bestimmungen zum TVA-L BBiG**

1. Anstelle des § 17 TVA-L BBiG wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Auszubildenden richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

2. § 18 Abs. 4 Buchstabe a TVA-L BBiG 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.

3. § 20 TVA-L BBiG findet keine Anwendung.

## **§ 5**

### **Auszubildende in Pflegeberufen**

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege (Auszubildende) in Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fallen, sind die Bestimmungen des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) vom 12. Oktober 2006 und der diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.



(2) Die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung ist in den Ausbildungsverträgen zu vereinbaren.

## **§ 6**

### **Kirchliche Bestimmungen zum TVA-L Pflege**

1. Anstelle des § 17 TVA-L Pflege wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Auszubildenden richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

2. § 18 Abs. 4 Buchstabe a TVA-L Pflege 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.

3. § 19 TVA-L Pflege findet keine Anwendung.

## **A b s c h n i t t III**

### **Praktikantinnen**

## **§ 7**

### **Dienstverhältnisse der Praktikantinnen**

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Praktikantinnen sind die Bestimmungen des Tarifvertrages über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 (TV-Weitergeltung TV Prakt) und der diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung ist in den Praktikantenverträgen zu vereinbaren.

(3) Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine der Anstellungsvoraussetzungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Mitarbeitergesetzes weggefallen ist.

## **§ 8**

### **Kirchliche Bestimmungen zum TV-Weitergeltung TV Prakt**

1. § 1 TV-Weitergeltung TV Prakt ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

a) In Absatz 1 wird das Datum „1. November 2006“ durch das Datum „1. Januar 2009“ ersetzt.

b) Absatzes 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

(2) Soweit in dem Tarifvertrag nach Absatz 1 Buchstabe a auf den BAT verwiesen wird, treten an dessen Stelle die entsprechenden Vorschriften des TV-L nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung.

2. § 2 TV-Weitergeltung TV Prakt ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Das Datum „31. Oktober 2006“ wird jeweils durch das Datum „31. Dezember 2008“ ersetzt.

**A b s c h n i t t I V**  
**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**§ 9**  
**Inkrafttreten**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 4 Nr. 3 und § 6 Nr. 3 am 1. Januar 2011 in Kraft.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung findet keine Anwendung auf die Dienstverhältnisse im Sinne des § 1, die bereits vor dem Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung schriftlich vereinbart waren.

**Durch den Beschluss der ADK vom 10. Juni 2008 erledigte Anträge:**

Gegenstand des Antrages	Antragsteller	vom	ADK-Vorlagen-Nr.
Verhandlung über das Wirksamwerden der Änderungen der im Land Niedersachsen geltenden Regelungen aufgrund des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) einschl. der ergänzenden Erläuterungen des Nds. Finanzministeriums	LKA Hannover	06.06.2006	12/2006
	OKR Oldenburg	20.06.2006	14/2006
Antrag auf Übernahme des Tarifvertrages öffentlicher Dienst	VkM Braunschweig	29.03.2006	04/2006
Antrag auf Einmalzahlung in Höhe von 1.000 €	AG VkM Niedersachsen	08.04.2006	05/2006
Antrag auf Änderung der DienstVO – <i>teilweise</i> - 1. Verlängerung des Zeitraums für die Befristung von Dienstverhältnissen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (Nr. 1 der SR 2 y zum BAT – Protokollnotiz Nr. 6)	LKA Hannover	29.09.2005	44/2005 <i>(teilweise)</i>
Änderung der Bestimmungen der DienstVO über Abordnung und Versetzung	LKA Hannover	25.10.2005	46/2005
Einführung von Eingruppierungsmerkmalen für Fundraiser in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers	LKA Hannover	28.11.2005	48/2005
Änderung der Ortszuschlagsregelungen hier: Einbeziehung von „vergleichbaren“ Leistungen nach dem TVÜ in die Konkurrenzregelungen	LKA Hannover	12.12.2005	49/2005
Antrag auf Übernahme des TV-L	Berufliche Vereinigungen	23.04.2007	09/2007
Einführung einer neuen Dienstvertragsordnung	LKA Hannover	18.04.2007	12/2007